Das Problem des Lohnpfändungsschutzes und seine Lösung im geltenden deutschen Recht.

Inaugural-Dissertation
der
juristischen Fakultät
der
Friedrich-Alexanders-Universität
zu Erlangen

vorgelegt von

Wilhelm Schmidt
aus Nürnberg
Referendar am Amtsgericht zu Nürnberg.

Approbiert am 28. Oktober 1929.

NÜRNBERG
J. ROSENFELD'S DRUCKEREI G. M. B. H.
1929

30.12

Referent:
Univ.-Professor Dr. Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern!

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Einleitung 10

I. Teil.

Der Lohnpfändungsschutz in der Theorie und seine geschichtliche Entwicklung.

§ 1. Die theoretische Behandlung des Problems 11

§ 2. Ueberblick über die geschichtliche Entwicklung des Lohnpfändungsschutzes 14

II. Teil.

Der Lohnpfändungsschutz im geltenden deutschen Recht.

§ 3. Die geschützte Lohnforderung 19

§ 4. Das der Lohnforderung zugrundeliegende Arbeitsverhältnis 24

§ 5. Die Dauer des Pfändungsschutzes 34

§ 6. Die Höhe des Pfändungsschutzes 38

§ 7. Durchbrechung des Pfändungsschutzes zugunsten öffentlicher Körperschaften 47

§ 8. Durchbrechung des Pfändungsschutzes zugunsten von gesetzlichen Unterhaltsansprüchen 50

§ 9. Das Pfändungsvorrecht des unehelichen Kindes im besonderen 57

§ 10. Sicherung der gesetzlichen Pfändungsschranken 62

§ 11. Der Gehaltssicherungsvertrag 68

Schlußwort 76

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41533903_0036

Literaturverzeichnis.

a) Bücher und Abhandlungen.

Becker, Die rechtlichen und sozialen Probleme des 1500-Mark-Vertrages in Gruch. Beitr. Bd. 58, S. 1 ff.

Breit, 1500 Mark-Verträge zur Ausschließung von Gehaltspfändungen, Leipzig 1914.

Cohn, Ueber die Notwendigkeit einer Reform des Lohnbeschlagnahmerechts in Gruch. Beitr. Bd. 54, S. 721 ff.

Conrad, Die Pfändungsbeschränkungen zum Schutze des schwachen Schuldners, Jena 1906.

Düringer-Hachenburg, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 2. Aufl.

Eheberg, Grundriß der Finanzwissenschaft, 3. u. 4. Aufl. 1928.

Enneccerus, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts: Recht der Schuldverhältnisse, 23. bis 27. Aufl., Marburg, 1927.

Falkmann, Die Zwangsvollstreckung. Berlin, 1914.

Foerster-Kann, Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 3. Aufl.

Hachenburg, Kommentar zum Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. 5. Aufl.

Hahn, Gesetz betreffend die Beschlagnahme des Arbeits- und Dienstlohnes. VO über Lohnpfändung, 3. u. 4. Aufl., Berlin 1928.

Hein, Handbuch der Zwangsvollstreckung, 2. Aufl., Hannover 1914.

Hellwig, Gläubigernot, in den Schriften des Vereins Recht und Wirtschaft, Bd. 1, Heft 3, Berlin, 1912.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch d. Arbeitsrechts, Bd. 1, 1927/28.

Jaeger, Kommentar zur Konkursordnung, 5. Aufl.

Jaeger, Konkursrecht, 1924.

Kaskel, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, 3. Aufl. 1928.

Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 7. Aufl.

Langenbach, Die Lohnpfändung, 3. Aufl. 1922.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. Leipzig 1902.

Meyer Georg, Das Recht der Beschlagnahme von Lohn, Gehalt und Diensteinkommen. 6. Aufl., Berlin 1927.

Oertmann, Die Gesetzgebung über Lohn- und Gehaltsbeschlagnahme, Berlin, 1922.

Pick, Die Lohnbeschlagnahme nach österreichischem und deutschem Rechte, in Grünhuts Zeitschrift, Bd. 28, Wien, 1901.
Schüler, Die Pfändung von Lohn und Gehalt nach dem jetzigen Stande der Gesetzgebung, Mannheim, 1922.
Sinzheimer, Lohn und Aufrechnung. Berlin, 1902.
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 12. und 13. Aufl.
Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 9. Aufl.
Stein, Der 1500 Mark-Vertrag, Busch's Zeitschrift, 44. Bd., Heft 4, Berlin, 1914.
Stein-Jonas, Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 14. Aufl.
Titze, Das kaufmännische Hilfspersonal, in Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts, 2. Bd., 2. Abteilung.
Wilhelmi, Die wertschaffende Arbeitslosenfürsorge, in der Bücherei des Arbeitsrechts, 3. Aufl. 1928.

b) Zeitschriften und Sammelwerke.

ArbGer.: Das Arbeitsgericht, „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", Monatsschrift des Arbeitsgerichtsverbandes, Berlin.
ArbR: Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, Stuttgart.
Bayr. Rpfl. Ztschr.: Zeitschrift für Rechtspflege in Bayern.
Bensh.Samml.: Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Verlag J. Bensheimer, Mannheim.
BlfArbR: Blätter für Arbeitsrecht, ständige Beilage zur Deutschen Arbeitgeberzeitung, Berlin.
BlfRA: Seufferts Blätter für Rechtsanwendung.
Busch: Zeitschrift für deutschen Zivilprozeß.
DJZ: Deutsche Juristenzeitung.
Gruch.Beitr.: Gruchots Beiträge zur Erläuterung des Deutschen Rechts.
Grünhut: Grünhuts Zeitschrift für das Privat- und öffentliche Recht der Gegenwart.
HansGerZtg: Hanseatische Gerichtszeitung.
JurRdsch: Juristische Rundschau.
JW: Juristische Wochenschrift.
KGBl: Blätter für Rechtspflege im Bezirk des Kammergerichts Berlin.
LZ: Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht.
Mecklenb. Ztschr.: Mecklenburgische Zeitschrift für Rechtspflege und Verwaltung.
Motive zum Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich.
Naumb.AZ: Zeitung der Anwaltskammer im Bezirk des Oberlandesgerichts Naumburg.
NZfAR: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.

OLGR: Die Rechtsprechung der Oberlandesgerichte.
Potthoff: Rechtsprechung des Arbeitsrechtes, herausgegeben von Potthoff, Jadesohn, Meissinger.
Recht: Das Recht (Zeitschrift).
Recht und Rechtspraxis: Beilage zur Deutschen Techniker-Zeitung.
RGZ: Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
ROHG: Entscheidungen des Reichs-Oberhandelsgerichts.
Rsp in ArbSachen: Die Rechtsprechung in Arbeitssachen, herausgegeben von Volkmar u. a., Berlin.
SächsAnnal.: Annalen des Königlich Sächsischen Oberlandesgerichts zu Dresden.
Sächs. Arch. Rechtspfl.: Archiv für Rechtspflege in Sachsen, Thüringen und Anhalt, Leipzig.
Schlichtungswesen: Monatsschrift für Arbeitsrecht und Schlichtung, Stuttgart.
SeuffArch: Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten.
Soergel: Rechtsprechung.
Warneyer: Warneyers Jahrbuch der Entscheidungen auf dem Gebiete des Zivil-, Handels- und Prozeßrechts.
Zeitschrift für Bergrecht, Berlin.

Einleitung.

Der Lohnschutz ist eines der wichtigsten Probleme auf sozialpolitischem Gebiet. Nachdem durch die unheilvollen Wirkungen der Kriegs- und Nachkriegszeit (Inflation!) die Sparvermögen des deutschen Volkes größtenteils aufgezehrt worden sind, bildet heutzutage der Arbeitslohn für die überwiegende Mehrzahl der Bevölkerung die einzige Grundlage ihrer Existenz. Der Arbeitnehmer, der allein auf seine Arbeitskraft angewiesen ist, würde der Not ausgesetzt sein und der öffentlichen Armenfürsorge zur Last fallen, wenn der Arbeitgeber ungehindert den vom Arbeitnehmer verdienten Lohn einseitig kürzen oder wenn der Gläubiger des Arbeitnehmers ihn schrankenlos mit Beschlag belegen könnte. Die Lohnsicherung bezweckt daher, dem Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn unter allen Umständen tatsächlich zuzuführen und zu erhalten. Als gesetzliche Sicherungsmaßregeln treten hervor der Schutz des Arbeitslohnes gegen einseitige, vom Arbeitgeber vorgenommene Kürzungen (z. B. Aufrechnung, Zurückbehaltung), die Beschränkungen der Verpflichtungsfreiheit des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber in Ansehung der Lohnforderung (z. B. Unzulässigkeit von Lohnverwendungsabreden), ferner gewisse Privilegien im Konkurse und in der Zwangsversteigerung und nicht zuletzt die Sicherung des Arbeitslohnes gegen Beschlagnahme durch Dritte. Dieses letzte Problem erscheint zweifellos als das weitaus wichtigste unter sämtlichen Lohnschutzbestimmungen und soll daher im folgenden erörtert werden.

I. Teil.

Der Lohnpfändungsschutz in der Theorie und seine geschichtliche Entwicklung.

§ 1. Die theoretische Behandlung des Problems.

I. Vom Standpunkt einer modernen Staats- und Wirtschaftsauffassung wird es kaum zweifelhaft sein, daß der Kampf zwischen Gläubiger und Schuldner nicht eine ausschließlich nach individualistischen Grundsätzen zu beurteilende Privatangelegenheit ist, sondern daß vielmehr das Interesse des einzelnen Gläubigers, zu seinem Geld zu gelangen, grundsätzlich hinter das Interesse der Allgemeinheit an der Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Existenz des Schuldners zurückzutreten hat. Diese Erkenntnis hat verstärkte Geltung gerade auf dem Gebiet des Lohnbeschlagnahmerechtes, weil hier der in Betracht kommende Schuldner als Lohnempfänger in der Regel einem wirtschaftlich stärkeren Gläubiger gegenübersteht und das dem Zugriff des Gläubigers dienende Vollstreckungsobjekt, die Lohnforderung, als zum Teil unentbehrlich für den Lebensunterhalt des Schuldners besonderen gesetzlichen Schutzes bedarf. Es bedeutet heute geradezu eine Selbstverständlichkeit, daß das Gesetz dem Gläubiger (abgesehen von gewissen Unterhaltsberechtigten) nicht gestattet, die ganze Lohnforderung des Schuldners zu beschlagnahmen, selbst wenn die beizutreibende Forderung ihrer Höhe nach über die Lohnforderung weit hinausgehen sollte, sondern daß vielmehr dem Schuldner ein Teil seines Lohnes belassen werden muß, damit nicht sein notwendiger Lebensunterhalt gefährdet werde. Doch ist diese Erkenntnis verhältnismäßig erst spät Gemeingut geworden (vgl. den geschichtlichen Ueberblick im folgenden Paragraphen). Das Problem des Lohnpfändungsschutzes gewinnt gerade dadurch an erhöhter Bedeutung, daß in ihm ganz entgegengesetzte verschiedenartige Interessen zusammentreffen, so einmal das Interesse des Gläubigers, möglichst rasch und vollständig wegen der ihm zustehenden Forderung Befriedigung beim Schuldner zu finden. Dieses Interesse ist sicherlich eines rechtlichen Schutzes wert, ja es ist dann umso schutzwürdiger, wenn der Gläubiger gegenüber dem Schuldner nicht gerade der wirtschaftlich Stärkere ist, wie es z. B. bei kleinen Handwerkern, Krämern usw. der Fall ist, die als Gläubiger auf Grund von Rechtsgeschäften des täglichen Lebens auf die Pfändung

des Lohnes ihres Schuldners angewiesen sind. Gerade in solchen Fällen kollidieren bei der Lohnpfändung zwei völlig entgegengesetzte, beiderseits aber gleich schutzwürdige Interessen, zwischen denen einen gerechten Ausgleich zu schaffen Aufgabe eines verantwortungsbewußten Gesetzgebers sein muß. Außer den Interessen von Gläubiger und Schuldner spielt auch noch das Interesse des Arbeitgebers herein an der Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit seines Arbeitnehmers, die durch eine zu weitgehende Beschlagnahme des Lohnes leicht gefährdet werden könnte. Es bedeutet daher für den Gesetzgeber keine leichte Aufgabe, die sich hier begegnenden Interessen gegeneinander abzuwägen und in Verwertung einer richtigen Abschätzung ihrer Schutzwürdigkeit eine gerechte Lösung zu finden.

II. Die Theorie hat für die Lösung dieses Problems verschiedene Wege gezeigt. Es kommen drei mögliche Systeme theoretisch in Frage [1]).

1. Das System der „richterlichen Kompetenz".

Dieses besteht darin, daß der Vollstreckungsrichter in jedem einzelnen Falle selbständig und unabhängig prüft, wieviel von dem Einkommen des Schuldners gepfändet werden kann, ohne daß durch die Pfändung der Schuldner der Not ausgesetzt und dadurch an der Weiterarbeit gehindert wird. Dieses System bietet den Vorteil, daß es am besten den individuellen Verhältnissen des Schuldners gerecht wird und sich am leichtesten den Besonderheiten des einzelnen Falles anpaßt. Andererseits überwiegen aber hier die Nachteile derart, daß dieses System nur selten praktisch geworden ist [2]). Zunächst stellt sich unter der Herrschaft dieses Systems das Ergebnis der Pfändung als völlig unsicher dar, sodaß der Gläubiger, obwohl er als Vollstreckungsobjekt eine bestimmte Lohnforderung des Schuldners vor sich hat, nicht weiß, wie weit dieses Objekt für ihn verwertbar ist. Es besteht ferner die Gefahr, daß jedes Gericht, ja selbst jede Abteilung eines größeren Gerichts, das richterliche Ermessen anders handhaben und deshalb eine allgemeine Rechtsunsicherheit eintreten würde. Dazu kommt noch, daß auch die Durchführung des Systems den Gerichten viel Mühe und Zeit kosten würde, obschon doch gerade die Zwangsvollstreckung eines beschleunigten Verfahrens bedarf. Das System hat daher schon von jeher allgemeine Ablehnung erfahren.

[1]) Siehe hierüber die ausführliche Darstellung bei Cohn, S. 724 ff.

[2]) Cohn, S. 725 weist nach, daß dieses Prinzip in der Mitte des 19. Jahrhunderts in einigen kleinen deutschen Staaten eingeführt wurde sowie in der Schweiz, in der Türkei und anscheinend auch in Japan gelte. In den Entwurf zum deutschen Lohnbeschlagnahmegesetz (L.B.G.) von 1869 fand dieses System ebenfalls Eingang, wurde jedoch nicht zum Gesetz erhoben.

2. Das System der „starren Pfändungsgrenze".

Den direkten Gegensatz zu dem ersten System stellt nun dieses starre System dar. Es besteht darin, daß das Gesetz eine feste Lohnsumme ganz allgemein als unpfändbar erklärt. Es bietet zweifellos im Gegensatz zum System der richterlichen Kompetenz den nicht zu unterschätzenden Vorteil der Einfachheit und Klarheit, sodaß eine rasche und sichere Festsetzung des pfändbaren Lohnteils möglich ist. Indessen sind auch hier die Nachteile von so einschneidender Wirkung auf das wirtschaftliche Wohl der Allgemeinheit, daß dieses System mit Recht von allen Seiten bekämpft wurde. Zunächst berücksichtigt es nicht den entscheidenden Einfluß der Familienverhältnisse des Schuldners auf seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Ein lediger alleinstehender Schuldner wird nach diesem Prinzip genau so hinsichtlich des Pfändungsschutzes behandelt wie der Vater einer zahlreichen Familie; für beide läßt dieses System einen festen Betrag pfandfrei, der überschießende Teil des Lohnes kann ihnen weggenommen werden. Außerdem werden bei diesem System der starren Pfändungsgrenze die örtlichen und zeitlichen Verschiedenheiten der wirtschaftlichen Verhältnisse sowie die Art der Anstellung des Schuldners außer acht gelassen, was oft zu Ungerechtigkeiten führen wird. Das System wirkt auch auf die Arbeitslust des Schuldners geradezu lähmend, da der Schuldner, wenn er ein höheres Einkommen zu erzielen versuchte, nur für seine Gläubiger mehr verdienen würde. Statt daß der Schuldner in seiner Arbeitskraft gefördert wird, wird ihm diese völlig geraubt. Um den Mehrverdienst vor dem Zugriff der Gläubiger zu schützen, greift der Schuldner dann nach allen möglichen Behelfen und Umwegen (1500 Mk.-Verträge!). Es ist geradezu verwunderlich, daß ein so fehlerhaftes System wie dieses Eingang in das deutsche Lohnbeschlagnahmegesetz (L.B.G.) von 1869 finden konnte. An Hand der Materialien zum L.B.G., die nichts von den positiven Wirkungen des Systems enthalten, läßt sich dies nur damit erklären, daß den Gesetzgebern von damals die praktische Bedeutung der gewählten Pfändbarkeitsgrenze nicht zum Bewußtsein gekommen ist.

3. Das Quotensystem".

Den Mängeln des starren Systems und des Systems der richterlichen Kompetenz sucht das Quotensystem abzuhelfen. Es läßt einen bestimmten Bruchteil des jeweiligen Lohnes von der Pfändung frei. Dadurch wird auf die jeweilige Höhe des Lohnes, die ihrerseits wieder durch die Art der Anstellung, durch örtliche und zeitliche Verschiedenheiten beeinflußt wird, in weitestgehendem Maße Rücksicht genommen und andererseits werden die Schwierig-

keiten einer jedesmaligen Feststellung, wie sie das System der richterlichen Kompetenz mit sich bringt, vermieden. Auch wird, wenn sich die Quoten bei besonderen Familienverhältnissen des Schuldners von selbst entsprechend erhöhen, diesen individuellen Verhältnissen des Schuldners genügend Rechnung getragen. Der Hauptvorteil dieses Systems besteht jedoch darin, daß dem Schuldner das Interesse am Aufstieg in höher bezahlte Stellungen erhalten bleibt. Andererseits aber hat auch dieses System einen wesentlichen Nachteil, denn es schützt nicht das zum Leben des Schuldners unbedingt Notwendige, weil auch beim kleinsten Einkommen eine bestimmte Quote pfandfrei sein würde; dadurch aber wird das Existenzminimum des Schuldners gefährdet.

4. Demnach kommt nur eine Kombination dieser Systeme in Frage, wenn man das Problem des Lohnpfändungsschutzes möglichst vollkommen lösen will. Das erste System eignet sich wohl nicht zu einer Verbindung mit den anderen, weil jede Annäherung daran die ihm anhaftenden Nachteile zur Folge haben müßte. Deshalb kommt nur eine Verbindung des zweiten und dritten Systems in Frage. Diese Kombination vollzieht sich dann folgendermaßen: Ein bestimmter Lohnbetrag bleibt als Existenzgrundlage von vornherein pfandfrei (starres System), der darüber hinausgehende Lohnbetrag wird nach dem Quotensystem zu einem gewissen Bruchteil ebenfalls der Pfändung entzogen. Diese pfandfreie Quote wird dann in den Fällen, wo das Existenzminimum des Schuldners infolge seiner Familienverhältnisse überdurchschnittlich hoch ist, je nach der Zahl der Familienmitglieder höher oder niedriger angesetzt. Dieses kombinierte System wird so am besten allen Anforderungen einer modernen Sozialpolitik gerecht und ist auch bei uns die zur Zeit geltende gesetzliche Regelung des Lohnbeschlagnahmerechts.

§ 2. Ueberblick über die geschichtliche Entwicklung des Lohnpfändungsschutzes [3]).

I. Dem römischen Rechte waren sozialpolitische Bestimmungen über Beschränkungen der Lohnpfändung fremd, da im römischen Reiche körperliche Arbeiten im Dienste anderer regelmäßig von Sklaven verrichtet wurden. Lohnarbeit erschien nicht als eine Betätigung der freien Persönlichkeit, sondern als ein der Gebrauchsüberlassung fähiges Sachgut (locatio-conductio!). Soweit sich Pfändungsschutzbestimmungen hierüber im römischen Rechte finden, handelt es sich ausschließlich um Bezüge aus öffentlich-

[3]) Vgl. hiezu die Darstellungen bei Pick, S. 2 ff. und Conrad, S. 240 ff.

rechtlichen Anstellungen, z. B. der Pfändungsschutz der Löhnung der Soldaten [4]) oder der Belohnung eines Athleten [5]).

Auch die italienischen Stadtrechte und das kanonische Recht kannten keine Bestimmungen über eine Beschränkung der Beschlagnahme des Arbeitslohnes.

II. Erst im 16. Jahrhundert finden wir in einem Tiroler Weisthum von 1510 Bestimmungen über eine Befreiung des Arbeitslohns von der Beschlagnahme. Diese Entwicklung nach der sozialen Seite trat zum erstenmal im Bergrecht als ein Zeichen der heranwachsenden Macht der Lohnarbeiterklasse in Erscheinung. Auch in anderen Bergrechten [6]) mehren sich die sozialpolitischen Bestimmungen, doch blieben diesen zunächst Vorschriften über Lohnpfändungsschutz fremd. Insbesondere ist in den deutschen Partikularrechten des 16. und 17. Jahrhunderts von Lohnpfändungsschutzbestimmungen nichts zu finden. Man darf dies schon umsoweniger von ihnen erwarten, weil sie das Zwangsvollstreckungsmittelsystem ganz römisch-rechtlich ausgestaltet haben [7]). Erst der Kreittmayr'sche Codex Juris Bavarici iudiciarii von 1753 und das von Svarez verfaßte Corpus Juris Fridericianum von 1781 enthalten eine Schutzvorschrift gegen Lohnpfändung. Letzteres bestimmt z. B. im § 82 des 24. Titels des I. Teiles [8]), daß dem Schuldner bei der Pfändung seines Lohnes der notdürftige Unterhalt für sich und seine Familie, der im einzelnen Falle festgestellt werden soll, belassen werden muß. Dieser Pfändungsschutz galt jedoch nur zu Gunsten der Künstler und „Professionisten"; die Auslegung dieser beiden Begriffe machte übrigens erhebliche Schwierigkeiten [9]). Die übrigen Arbeitnehmer, vor allem die Fabrikarbeiter und das Gesinde, waren dagegen nicht geschützt. Die Bestimmung ging dann auch in die Preußische Allgemeine Gerichtsordnung von 1793 (§ 95 I. Teil, Titel 24) über und wurde bis zur Erlassung des L.B.G. von 1869 nicht geändert. Preußen

[4]) l. 4. C. 7, 53 de executione rei iudicatae: Stipendia retineri propterea, quod condemnatus es, non patietur praeses provinciae, cum rem iudicatam possit aliis rationibus exsequi. Diese Vorschrift hat jedoch bei der durch l. 15. § 2 Dig. 42, 1 vorgeschriebenen Pfändungsordnung, welche die Forderungen an letzte Stelle rückt, nur die praktische Bedeutung, daß die stipendia an letzter Stelle der iura zu pfänden sind.

[5]) l. 40, Dig. 42, 1 de re iudicata: Commodis praemiorum, quae propter coronas sacras praestantur, condemnato placuit interdici et eam pecuniam iure pignoris in causa iudicati capi.

[6]) So begründet z. B. im Jahre 1548 eine böhmische Bergordnung eine Krankenkasse und eine Unfallversicherung, vgl. Pick, S. 4, Anm. 6.

[7]) Vgl. Näheres hierüber bei Pick in Grünhuts Zeitschrift, 23. Band, S. 313 ff.

[8]) Vgl. Pick, S. 9; Conrad, S. 263.

[9]) Vgl. Conrad, a.a.O.

blieb also ohne eine ziffernmäßig bestimmte Beschränkung der Lohnbeschlagnahme, der Pfändungsschutz blieb bestimmten Berufsklassen vorbehalten, ein wenig befriedigender Rechtszustand. Erst Mitte des 19. Jahrhunderts setzte eine Bewegung ein, diesen Pfändungsschutz zu verallgemeinern und zu verbessern. Diese Bewegung erreichte dann schließlich ihr Ziel in der Gesetzgebung des Jahres 1869.

III. Vor Erlassung des L.B.G. waren sowohl Praxis wie auch Wissenschaft in der Frage der Lohnpfändung sehr schwankend. Wohl unterschied man seit den 30er Jahren des 19. Jahrhunderts Pfändung von fälligem und nicht fälligem Lohn, allein man war sich nicht darüber klar, ob bei Pfändung von nicht fälligem Lohn überhaupt Pfändung einer Forderung vorliege. Um den Bedürfnissen des wirtschaftlichen Lebens gerecht zu werden, suchte man die Unpfändbarkeit des nicht fälligen Lohnes mit der im Grunde unrichtigen Scheinkonstruktion zu begründen, daß es auf den Lohn vor seiner Fälligkeit eine wirkliche Forderung überhaupt nicht gebe[10]). Theorie und Praxis waren also längst schon, wenn auch auf nicht immer gangbaren Wegen, zu Ergebnissen gekommen, die erst später legalisiert wurden. Andere Juristen kamen allerdings zum entgegengesetzten Ergebnis, daß nämlich bereits vor der Fälligkeit des Lohnes eine Forderung vorhanden und daher auch pfändbar sei[11]).

IV. Dem Streit der Meinungen machte erst die Gesetzgebung des Jahres 1869 ein Ende, die den Interessen der inzwischen zu wirtschaftlicher Macht gelangten Fabrikarbeiterklasse Rechnung zu tragen bereit war. Das L.B.G. von 1869 bewirkte einen gewaltigen Umschwung in der damals herrschenden Anschauung über die Zwangsvollstreckung. Vor seinem Entstehen konnte z. B. noch ein so bedeutender Jurist wie der damalige Bundesbevollmächtigte Pape sich gegen das neu einzuführende Lohnbeschlagnahmerecht mit der Begründung wenden, daß dieses Sonderrecht gegen das Hauptprinzip der Zwangsvollstreckung verstoße, nämlich gegen den Grundsatz, daß der Gläubiger seine Rechte ohne Rücksicht darauf verfolgen könne, ob durch die Zwangsvollstreckung der wirtschaftliche Ruin des Schuldners herbeigeführt werde oder nicht[12]). Man

[10]) So das bei Pick S. 15 erwähnte Rescript des preuß. Justizministeriums v. 15. 6. 1832, und die im Wortlaut angeführte Entscheidung des preuß. Obertribunals v. 28. 5. 1847. Auch Schlesinger „Die rechtliche Unzulässigkeit der Beschlagnahme des noch nicht verdienten Lohnes", 1869, sucht die Unmöglichkeit der Pfändung des noch nicht fälligen Lohnes nachzuweisen.

[11]) So insbesondere R. Koch in einem dem 7. Deutschen Juristentag erstatteten Gutachten, vgl. Verhandlungen des 7. Deutschen Juristentages I, S. 113.

[12]) Vgl. Pick, S. 23.

kann daraus ersehen, mit welch geringem Verständnis maßgebende Juristen der damaligen Zeit sozialpolitischen Bestrebungen gegenüberstanden.

Bei Einführung des L.B.G. bestand das Verbot des Personalarrestes, insoweit als durch ihn die Bezahlung einer Geldsumme erzwungen werden sollte, in Deutschland bereits seit dem Gesetz vom 29. 5. 1868. Da sich aber den wirtschaftlichen Folgen nach die Beschlagnahme des Lohnes in nichts von der Schuldhaft unterscheidet — die Pfändung des Lohnes nimmt dem Arbeiter jede moralische Triebkraft zur Arbeit und die Folge ist, wie bei der Personalhaft, daß die Arbeit nicht oder nur schlecht geleistet wird —, so bedeutete die Beschränkung der Lohnpfändung nur den notwendigen weiteren Schritt des Gesetzgebers auf der einmal eingeschlagenen Bahn einer tatkräftigen Sozialpolitik.

V. Der Regierungsentwurf zum L.B.G. von 1869 befolgte noch das System der richterlichen Kompetenz, indem er die Bemessung des notdürftigen Unterhalts, der dem Schuldner bei einer Lohnpfändung belassen werden sollte, dem richterlichen Ermessen von Fall zu Fall überließ. Die Kommission des norddeutschen Reichstags gestaltete jedoch den Regierungsentwurf wesentlich um. Das Gesetz vom 21. 6. 1869 (Bundesgesetzblatt S. 242) bestimmte eine starre Pfändungsgrenze, indem es den pfandfreien Lohnbetrag allgemein auf 400 Taler festsetzte. Diese Pfändungsgrenze sollte jedoch nur bei den „im Privatdienst dauernd (d. h. auf ein Jahr fest oder wenigstens gegen dreimonatige Kündigung) angestellten Personen" gelten, während die Lohnansprüche der nicht ständig Angestellten der Pfändung völlig entzogen waren. Nachdem mit Einführung der Zivilprozeßordnung von 1877 (§ 749 Abs. 3 a. F.) dieser unpfändbare Lohnbetrag auf 1500 Mark jährlich erhöht und die Pfändung zugunsten der Unterhaltsansprüche des Ehegatten und der ehelichen Kinder unbeschränkt für zulässig erklärt worden war (§ 749 Abs. 4 a. F.), wurde durch das E.G. v. 17. 5. 1898 (Einführungsgesetz zu dem Gesetze, betreffend Aenderungen der Zivilprozeßordnung, R.G.Bl. 1898 S. 332 ff. Art. III) das gesetzliche Erfordernis der dauernden Anstellung beseitigt und der über 1500 Mk. jährlich hinausgehende Lohnanspruch auch bei den nicht dauernd Angestellten der Pfändung unterworfen. Vorher war noch durch das Reichsgesetz vom 29. 3. 1897 die unbeschränkte Pfändungsmöglichkeit zugunsten des früheren Ehegatten und der unehelichen Kinder (letztere allerdings mit Einschränkung, § 4a L.B.G.) eingeführt worden. Mit diesen Aenderungen hatte die Entwicklung des Lohnbeschlagnahmerechtes bis zum Weltkrieg ihren Abschluß gefunden. Daß sich diese primitive Regelung der L.B.G. von 1869 (die starre Pfändungsgrenze von ursprünglich 400 Talern, dann 1500 Mark) überhaupt so lange halten konnte, dürfte wohl

darin seinen Grund haben, daß einerseits die reichsgerichtliche Rechtsprechung auf dem Gebiete der sog. 1500 Mark-Verträge (vgl. hierüber § 11 dieser Abhandlung) in weitgehendem Maße eine Umgehung der starren Pfändungsgrenze zuließ, und daß andererseits in der verhältnismäßig wohlhabenden Vorkriegszeit nur ein geringes Bedürfnis bestand, auf die Lohnforderung des Schuldners Beschlag zu legen, da der Gläubiger viel leichter als heute in der Lage war, sich aus sonstigem beweglichen Vermögen des Schuldners zu befriedigen. Allerdings wurden auch schon vor dem Kriege Stimmen laut, die eine Reform des Lohnbeschlagnahmerechtes für notwendig erachteten[13]). Doch drangen diese vorerst nicht durch und der Gesetzgeber blieb untätig. Erst durch die mit Kriegsbeginn einsetzende Verteuerung aller Lebensverhältnisse sah sich der Gesetzgeber gezwungen, das Lohnbeschlagnahmerecht einer sozialeren Gestaltung zu unterziehen. Zunächst wurde durch eine Verordnung vom 17. 5. 1915 die starre Pfändungsgrenze von 1500 Mk. auf 2000 Mk. erhöht, dann stellte eine Verordnung vom 22. 3. 1917 das Ruhegehalt der im Privatdienst angestellten Personen dem Arbeitslohn hinsichtlich des Pfändungsschutzes gleich. Den ersten bemerkenswerten Schritt nach der sozialen Seite machte dann die Verordnung vom 13. 12. 1917, die zum erstenmal mit dem System der starren Pfändungsgrenze brach und die Pfändbarkeit nach verschiedenen Gesichtspunkten staffelte. Die Verordnung vom 25. 6. 1919 (R.G.Bl. S. 589) hat dann den Gedanken, den Einkommensverhältnissen und den Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners in gewissem Umfange Rechnung zu tragen, weiter ausgebaut. Doch waren diese Abstufungen noch wesentlich dadurch in ihrer Wirkung abgeschwächt, daß sie wiederum in den Rahmen starrer Höchstgrenzen gezwängt waren. Diese hat dann erst das Gesetz vom 23. 12. 1921 (R.G.Bl. S. 1657 ff.) fallen gelassen. So ist die Gesetzgebung der Kriegs- und Nachkriegszeit schrittweise zu dem gegenwärtigen System der Kombination der absoluten Pfändungsgrenze und der Freilassung einer nach den Unterhaltslasten des Schuldners gestaffelten Einkommensquote übergegangen. Der gegenwärtige Rechtszustand des deutschen Lohnbeschlagnahmerechtes beruht neben dem Lohnbeschlagnahmegesetz von 1869 und dem § 850 ZPO auf der Verordnung über Lohnpfändung vom 25. 6. 1919 in der Fassung des Gesetzes vom 27. 2. 1928 (R.G.Bl. I S. 45).

[13]) So insbesondere Cohn, S. 721 ff.

Der Lohnpfändungsschutz im geltenden deutschen Recht.

§ 3. Die geschützte Lohnforderung.

1. Nach § 1 L.B.G. ist die Vergütung aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen geschützt. Es fragt sich nun, was man hier unter Vergütung zu verstehen hat. Der Begriff der Vergütung ist nach dem L.B.G. im weitesten Sinne zu verstehen. Es fallen darunter sämtliche Lohnformen, mögen sie Lohn, Gehalt, Honorar, Gage, Remuneration oder sonstwie heißen, Begriffe, die übrigens sehr mangelhaft abgegrenzt sind. Das L.B.G. bestimmt selbst in § 3, daß als Vergütung jeder dem Berechtigten gebührende Vermögensvorteil anzusehen ist, gleichgültig, ob die Vergütung nach Zeit („Zeitlohn") oder Stück („Stücklohn" oder „Akkordlohn") berechnet wird. Bei einem Zeitlohnvertrag wird der Arbeitnehmer nach der Dauer der geleisteten Arbeit entlohnt, ohne Rücksicht darauf, was er in dieser Zeit geleistet hat, während er beim Akkordvertrag nach der Menge der geleisteten Arbeit, insbesondere nach der Stückzahl, bezahlt wird ohne Rücksicht auf die zur Herstellung des Arbeitserzeugnisses verwendete Zeit. Gleichgültig ist es auch, ob die Vergütung in Geld oder Naturalien geleistet wird, ob es sich also um Geld- oder Sachlohn handelt[14]). Geldlohn ist die Entlohnung in gesetzlich zulässigen Zahlungsmitteln, eine Entlohnungsform, die für gewerbliche Arbeiter, Bergarbeiter und technische Angestellte nach §§ 115 Abs. I, 154a Abs. I Gewerbeordnung vorgeschrieben ist (Ausnahmen § 115, Abs. 2, S. 2 u. 3 Gew.O.). Der Sachlohn andererseits besteht regelmäßig in der Gewährung bestimmter Sachgüter oder in der Gewährung von Dienstleistungen (z. B. Gewährung von Kost und Logis, von Bekleidung oder Landnutzung). Solche Leistungen von Naturalien können nach dem Schätzungswert gepfändet werden, sofern sie nicht nach § 811 ZPO unpfändbar sind. Naturallohn kommt grundsätzlich nur für die vom sogenannten Truckverbot des § 115 Gewerbeordnung nicht betroffenen Berufsstände in Betracht, so insbesondere für landwirtschaftliche Arbeiter, Seeleute, Hausgehilfen. Bei nur teilweiser Entlohnung in Naturalien ist zur Errechnung des pfändbaren Lohnteils der Wert dieser Leistungen nach dem Schätzungswerte dem Barlohn hinzu zuzählen. Ist von mehreren alternativ zu bewirkenden Leistungen eine unpfändbar, z. B. der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer wahlweise Natural- oder Barlohn, wobei der Naturallohn nach § 811 ZPO unpfändbar ist, so ist auch völlige Unpfändbarkeit der anderen Leistung, nämlich des Barlohnes, anzunehmen[15]).

[14]) So auch Hueck, S. 205; Kaskel, S. 151.

[15]) So auch O.L.G. Hamburg, Seuff. Arch., Bd. 41, Nr. 318.

2. Zu den geschützten Vergütungsarten zählen auch die ausschließlich oder neben festem Gehalt dem Angestellten zugesicherten Provisionsansprüche, d. h. Ansprüche auf Entlohnung in der Form der Beteiligung an den Einnahmen durch solche Geschäfte, die seitens des Arbeitnehmers (z. B. eines Handlungsreisenden) vermittelt oder abgeschlossen wurden [16]). Selbst Provisionen, die für sogenannte Nachbestellungen (Nachorders) bezahlt werden, sind hierher zu rechnen, allerdings nur, wenn der Handlungsreisende zur Zeit des Eingangs der betreffenden Bestellung noch in den Diensten des Geschäftsherrn stand. Auch die Arbeitsvergütung in Gestalt von Tantiemen, d. i. von Beteiligung am Gewinn eines Unternehmens, meist berechnet in Form eines Prozentsatzes vom jährlichen Reingewinn, und sonstige Gewinnbeteiligungsformen fallen unter den Schutz des L.B.G. [17]). Solche Formen der Gewinnbeteiligung beruhen mangels gesetzlicher Regelung ausschließlich auf Betriebsstatut [18]). Auch eine Beteiligung am Umsatz eines Unternehmens, wie sie z. B. bei Droschkenführern, Garderobefrauen üblich ist, gehört hierher. In einem solchen Falle liegt kein Gesellschaftsverhältnis vor. Der Droschkenführer, der Anteil an der Tageseinnahme hat, hat nicht notwendig Anteil am Gewinn. Denn es ist sehr leicht möglich, daß das Unternehmen mit Verlust arbeitet, und der Führer erhält trotzdem seinen prozentualen Anteil an den vereinnahmten Fahrgeldern. Daher hat dieser Anteil nur den Charakter eines Lohnanspruches [19]). Desgleichen sind Gratifikationen geschützt, das sind neben dem Normallohn zu gewissen Zeiten (Weihnachten, Neujahr, Bilanzabschluß, Geschäftsjubiläum) gewährte Sondervergütungen. Sie sind, selbst wenn sie ohne Vereinbarung freiwillig erfolgen, keine Schenkung, sondern Leistung von Entgelt und unterliegen daher den gesetzlichen Pfändungsbestimmungen über den Lohnanspruch [20])

---

[16]) So auch L.G. Berlin I, K.G.Bl. 98, S. 96; R.G. v. 22. 3. 12, Warneyer E. Bd. 5, S. 316, Nr. 281; vgl. auch O.L.G. Frankfurt, Urteil vom 22. 7. 1926, JW 1927, S. 726; O.L.G. Rostock, Urteil vom 30. 4. 1928, Mecklenburg. Ztschr. für Rechtspflege, Rechtswissenschaft, Verwaltung, Bd. 44, S. 561.

[17]) a.M. Pick, S. 37 ff., der eine Gewinnbeteiligung nur soweit hierher rechnet, als sie den wirtschaftlichen Charakter des Arbeitsentgeltes trägt, und sie insoweit ausscheidet, als sie nur das Produkt günstiger Konjunktur ist. Der Grundgedanke ist jedenfalls anzuerkennen, doch scheitert seine Theorie an den praktischen Folgen; denn wie sollte sich diese meist äußerst schwierige Abgrenzung in der Praxis durchführen lassen?

[18]) So z. B. in den Betrieben von Zeiß-Jena, Krupp-Essen, vgl. Kaskel, S. 126.

[19]) So auch K.G. in O.L.G.R. Bd. 16, S. 326.

[20]) Näheres vgl. hierüber bei Titze, S. 622 ff., daselbst Anm. 1 weitere Literatur; auch RGZ. Bd. 75, S. 327, Bd. 94, S. 322.

3. Zu der Vergütung im Sinne des § 1 L.B.G. gehört auch die Vergütung aus Notstandsarbeit. Nach § 139 Abs. IV AVAVG (Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. 7. 1927) werden die Arbeitslosen bei Notstandsarbeiten unter den Bedingungen des freien Arbeitsvertrages beschäftigt, jedoch kann der Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes eine obere Grenze für die Entlohnung der Notstandsarbeiter festsetzen. Er kann auch bestimmen, welcher Tarifvertrag für die Entlohnung der Notstandsarbeiter Anwendung finden soll. Auch in diesen Fällen gilt die Entlohnung der Notstandsarbeiter als tariflicher oder ortsüblicher Lohn im Sinne des § 90 Abs. II Nr. 1 AVAVG. Die durch § 9 der Bestimmungen des Reichsarbeitsministers für die öffentlichen Notstandsarbeiten vom 30. 4. 1925 (RGBl. S. 53) getroffene Regelung, die mancherlei Meinungsverschiedenheiten hervorgerufen hat, ist jetzt überholt, da aus den angeführten Bestimmungen des § 139 Abs. IV AVAVG klar hervorgeht, daß die Beschäftigung des Notstandsarbeiters ein bürgerlich-rechtlicher Arbeitsvertrag ist, nicht etwa ein öffentlich-rechtliches Unterstützungsverhältnis[21]). Es deutet darauf schon der Ausdruck „Entlohnung" hin, der den Lohncharakter des dem Notstandsarbeiter zu zahlenden Entgeltes, das spezifische Merkmal des Arbeitsvertrags, hervorhebt. Die Notstandsarbeitervergütung kann also im Gegensatz zur Arbeitslosenunterstützung (§ 111 Abs. I AVAVG) unter Berücksichtigung der allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen des L.B.G. und der L.Pf.VO. (Lohnpfändungsverordnung) wie jede andere Lohnforderung gepfändet werden[22]).

4. Eine bekannte Streitfrage hat sich bezüglich der Pfändbarkeit der Trinkgelder eines Kellners gebildet. Sind die Trinkgelder, auf die der Kellner neben oder an Stelle eines festen Lohnes angewiesen ist, Bezüge des Kellners von dritter Seite, sodaß sie überhaupt nicht als Lohnanspruch zu gelten haben und damit auch nicht dem Lohnpfändungsrecht unterliegen[23]), oder sind sie vielmehr eine besondere Form von Lohnansprüchen des Kellners gegenüber dem Wirt und daher (beschränkt) pfändbar[24])? Für

[21]) So auch Reichsarbeitsgericht (R.A.G.) Urteil vom 27. 10. 1928, Rechtspr. in Arbeitssachen 1927/28, S. 478.

[22]) Vgl. hierüber die eingehende Darstellung des nunmehr geltenden Rechtszustandes „der wertschaffenden Arbeitslosenfürsorge" von Wilhelmi in der Bücherei des Arbeitsrechts, 3. Aufl., 1928, S. 71 ff.

[23]) So z. B. Oertmann, S. 42; Falkmann, S. 768; L.G. Hamburg v. 3. 5. 25, Hans.Ger.Ztg. 1925, S. 151 ff., dasselbe v. 21. 11. 25, abgedr. in den Deutschen Hotelnachrichten v. 8. 4. 1926.

[24]) So z. B. Hein, S. 440; Stein-Jonas, nach § 850, Anm. 9; Münzel, Jur. Rundschau 1927, Sp. 517; A.G. Hamburg v. 14. 11. 1924, Hans. Ger.Ztg. 1925, S. 49 ff.; A.G. Breslau v. 28. 4. 1927, bei Potthoff 1927/28, No. 498; R.A.G. v. 20. 8. 1928 in Rechtspr. in Arbeitssachen 1928, S. 436.

die Lösung dieser Frage ist zunächst von entscheidender Bedeutung, wie man das Verhältnis zwischen dem Gaste einerseits und dem Kellner und dem Wirte andererseits auffaßt. Hätte nämlich der Kellner gegenüber dem Gaste einen eigenen Anspruch auf das Bedienungsgeld, so könnte natürlich von dem Trinkgeld als einem Lohnanspruch des Kellners gegenüber dem Wirte keine Rede sein. Für die Beurteilung dieser Rechtsbeziehungen ist in erster Linie die Verkehrsanschauung maßgebend. Nach dieser will der Gast nicht etwa zwei Verträge abschließen, nämlich einen mit dem Wirt auf Lieferung von Speisen und Getränken, und einen zweiten mit dem Kellner auf Bedienung. Der Kellner tritt vielmehr nur als Erfüllungsgehilfe des Wirtes hinsichtlich der dem Wirt gegenüber dem Gast obliegenden Verpflichtung auf Bedienung auf. Es kommt also zwischen dem Gast und dem Wirt ein einheitlicher Vertrag auf Lieferung von Speisen und Getränken und auf Bedienung zustande. Daraus kann wiederum nur ein einheitlicher Anspruch des Wirtes gegenüber dem Gast auf Bezahlung des Preises für Speisen und Getränke einschließlich des Bedienungszuschlages entstehen. Doch ist dies nur der Fall, wenn der Wirt durch einen Vermerk auf der Speisekarte oder durch einen Anschlag oder in sonstiger erkennbarer Weise kundgegeben hat, daß er einen Anspruch auf den Bedienungszuschlag erhebe. Ist dies nicht der Fall [25]), so wird der Gast überhaupt nicht zur Bezahlung eines Trinkgeldes verpflichtet; in diesem Fall kann von einem Lohnanspruch des Kellners gegenüber dem Wirt in Höhe des empfangenen Trinkgeldes keine Rede sein, das Trinkgeld ist in diesem Falle der Lohnpfändung entzogen [26]). Andernfalls jedoch erwirbt der Wirt gegen den Kellner den Anspruch auf Herausgabe der vereinnahmten Gelder einschließlich des Bedienungszuschlages. Diesen Anspruch des Wirtes auf Herausgabe des Bedienungszuschlages kann nun der Kellner durch sofortige Geltendmachung der Aufrechnung mit den ihm gegen den Wirt in Höhe des Bedienungszuschlages zustehenden Lohnanspruche befriedigen. So entsteht jene eigentümliche Abrechnungsmethode zwischen Wirt und Kellner, kraft deren letzterer nur die Gelder für Speisen und Getränke an den Wirt abzuführen hat, während er selbst die vereinnahmten Trinkgelder für sich behält. Diese Verrechnungsart ist es gewesen, die vielfach zu der falschen Auffassung führte, als ob der Kellner ein selbständiges Recht zur Einbehaltung des Trinkgeldes hätte, sei

[25]) So insbesondere in Bayern üblich im Gegensatz zu Norddeutschland.

[26]) So auch Meyer, S. 90. A. M. Münzel, a.a.O., der den Gast auch dann als zur Bezahlung des Trinkgeldes rechtlich verpflichtet ansieht, wenn es an einer solchen ausdrücklichen Erklärung des Wirtes fehlt. Doch ist m. E. in einem solchen Falle das Geben des Trinkgeldes nur eine Anstandspflicht des Gastes, deren Erfüllung im Belieben des Gastes steht.

es durch eigenen Vertrag mit dem Gast oder durch Vertrag zwischen Gast und Wirt zugunsten des Kellners [27]). Sind nun die Trinkgelderbezüge des Kellners wirksam gepfändet worden, so wird dem Kellner dieses Aufrechnungsrecht entzogen, weil nach § 829 ZPO der Schuldner über die gepfändete Forderung nicht mehr verfügen darf. Eine solche Verfügung aber würde die Verwendung der Forderung zur Aufrechnung darstellen. Zugleich ist aber dem Drittschuldner, dem Gastwirte, verboten an den Kellner zu zahlen, d. h. die Verwendung seiner (des Wirtes) Forderung auf Herausgabe des Bedienungsgeldes zur Aufrechnung gegen die des Kellners zuzulassen. Der Wirt muß also nach der Pfändung auf der Abführung des ganzen vom Kellner vereinnahmten Betrages, auf den ihm der einheitliche Anspruch auf Herausgabe zusteht, bestehen und hat dann den dem Bedienungszuschlag entsprechenden Betrag dem Pfändungsgläubiger abzuliefern.

5. Nicht als Vergütung im Sinne des L.B.G. ist der Arbeitsverdienst der Sträflinge anzusehen; denn zwischen Sträfling und Anstalt besteht kein Dienstverhältnis. Die Beschränkung der Beschlagnahme, wie sie nach manchen landesgesetzlichen Bestimmungen (z. B. nach der preußischen Kabinettsordre vom 28. 12. 1840) dem Arbeitsverdienst des Sträflings zukommt, bezweckt etwas anderes als das L.B.G., nämlich das Interesse der Gefangenen an einer geordneten Tätigkeit zu beleben und ihnen dadurch als Antrieb zur Besserung zu dienen [28]).

6. Ob auch Pensionsansprüche von Privatangestellten dem Schutze des L.B.G. unterstehen, war früher bestritten [29]). Durch die Verordnung vom 22. 3. 1917 ist nunmehr das Ruhegeld der Privatangestellten dem Arbeitslohn hinsichtlich des Pfändungsschutzes ausdrücklich gleichgestellt. Das gleiche gilt für die einem Handlungsgehilfen nach Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 74 Abs. II H.G.B. zustehende Entschädigung (§ 3 L.Pf.VO.). Dies hat entsprechend auch für eine Entschädigung zu gelten, die anderen Arbeitnehmern, z. B. gewerblichen Arbeitern, für das Unterlassen des Wettbewerbes vertraglich versprochen wurde [30]). Für die Berechnung des pfandfreien Teils dieser Entschädigung ist im § 75 e Abs. II H.G.B. eine Sonderregelung dahin getroffen, daß die Entschädigung mit der Lohnforderung zusammenzurechnen ist. Dies gilt jedoch nicht bei Pfändung der Lohnforderung; in diesem Falle ist für die Bemessung des pfandfreien Lohnbetrages die Entschädigungsforderung nicht hinzuzurechnen (vgl. unten § 6, II, 1 dieser Abhandlung).

---

[27]) So unrichtig L.G. Hamburg v. 21. 11. 1925, a.a.O.
[28]) So auch Falkmann, S. 758; Pick, S. 35; O.L.G. Hamburg O.L.G.R. Bd. 13, S. 354.
[29]) Vgl. O.L.G. München LZ. 1914, Sp. 412 mit weiteren Literaturangaben.
[30]) So auch Hueck, S. 206, Anm. 21.

7. Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber trotz Nichtleistung der Arbeit, z. B. im Falle der vorzeitigen grundlosen Entlassung des Arbeitnehmers[31]) oder in den Fällen der §§ 615 616 B.G.B., 63, 72 Abs. II H.G.B., 123 Abs. III, 133 c Abs. II Gew.O. behalten grundsätzlich den Charakter der ursprünglich vertraglich geschuldeten Vergütung und unterstehen daher dem Lohnpfändungsschutz[32]). In gewissen Fällen jedoch verlieren sie diesen Charakter und verwandeln sich in Schadensersatzansprüche, so z. B. im Falle des § 87 B.R.G. (Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920) der Entschädigungsanspruch des zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, der zur Weiterbeschäftigung oder Entschädigung des Arbeiters verurteilt, letztere gewählt hat. Dasselbe gilt auch für die Ansprüche aus §§ 628 Abs. II B.G.B., 70 Abs. II H.G.B., d. i. für die Ansprüche auf Schadensersatz wegen Nichterfüllung, wenn der Arbeitnehmer seinerseits das vertragswidrige Verhalten des Arbeitgebers zum Anlaß einer fristlosen Kündigung macht. Die genannten Schadensersatzansprüche genießen den Schutz des L.B.G. nur insoweit, als der Arbeitnehmer Ersatz für den ihm entgangenen Lohn verlangt, nicht aber, insoweit er Ersatz für sonstigen Schaden fordert.[33]).

§ 4. Das der Lohnforderung zugrundeliegende Arbeitsverhältnis.

Die Vergütung muß nach § 1 L.B.G. auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geschuldet sein.

I. Begriff. Bei Erörterung des Begriffes „Arbeits- oder Dienstverhältnis" erhebt sich zunächst die Frage, in welchem Sinne dieser Ausdruck überhaupt aufzufassen ist. Da weder im Gesetz selbst noch in seinen Materialien dieser Begriff bestimmt ist, so ist für ihn der allgemeine Sprachgebrauch des Lebens maßgebend. Im Verkehrsleben versteht man unter Dienst- oder Arbeitsverhältnis ein nicht bloß vorübergehendes Verhältnis, kraft dessen jemand einem anderen zur Leistung von Diensten oder Arbeiten nach dessen Weisung und für dessen Rechnung verpflichtet ist. Zu dieser mehr persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers tritt noch als weiteres Begriffsmerkmal des Arbeits- oder Dienstverhältnisses die Abhängigkeit des Arbeitnehmers in wirtschaftlicher Beziehung. Dieses Tatbestandsmerkmal tritt allerdings erst durch die in § 1 L.B.G. geforderte vollständige oder hauptsächliche Be-

---

[31]) Vgl. O.L.G. Dresden O.L.G.R. Bd. 16, S. 310.

[32]) So auch Titze, S. 640.

[33]) So auch Titze, a.a.O.; Hueck, S. 206 mit weiteren Literaturangaben in Anm. 22.

tätigung in diesem Dienst- oder Arbeitsverhältnis hinzu[34]). Der gesetzliche Ausdruck „Dienst- oder Arbeitsverhältnis" deutet nur auf die Vielseitigkeit der Leistungen im Arbeits- und Dienstverhältnis hin, nicht etwa ist daraus zu folgern, daß das Gesetz etwas Gegensätzliches gegenübergestellt hat, sodaß man zu der Annahme kommen müßte, unter Arbeitsvertrag sei insbesondere der Werkvertrag im Gegensatz zum Dienstvertrag zu verstehen[35]). Die beiden Begriffe sind indessen auch nicht identisch; der Begriff Arbeitsverhältnis weist notwendig auf untergeordnetere Dienste hin, während für das Dienstverhältnis auch höhere Dienste (kaufmännische, technische, künstlerische) in Frage kommen können, sofern nur der Dienstpflichtige noch in einer gewissen Abhängigkeit vom Dienstherrn steht (siehe oben!).

II. Arten von Dienst- und Arbeitsverhältnissen. Die Arbeiten oder Dienste sind ihrer Art nach unbeschränkt. Es gehören hierher: technische und kaufmännische, untergeordnete und höhere Dienste, geistige und körperliche usw., sofern nur das Merkmal der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit im obigen Sinne vorliegt. In solcher Abhängigkeit befindet sich die überwiegende Mehrzahl aller Berufstätigen[36]). Ausgenommen sind die Vergütungsansprüche aus freier, selbständiger Berufstätigkeit (Gewerbe, Handel, Industrie, Tätigkeit eines Arztes (vgl. jedoch unten III.), Rechtsanwalts usw.). Bei manchen Berufsarten bestehen allerdings hinsichtlich ihrer Selbständigkeit verschiedene Meinungen.

1. Was zunächst die Tätigkeit eines Handlungsagenten betrifft, so hat diese in der Regel als selbständige zu gelten, insbesondere wenn der Handlungsagent für mehrere Geschäftsherren tätig ist und im Innenverhältnis seine Tätigkeit frei gestalten kann. Zwar steht auch der Agent zu seinem Geschäftsherrn in einem Vertragsverhältnis (vgl. § 92 H.G.B.), das auf einem Dienstvertrag im Sinne des B.G.B. beruht, allein es fehlt bei diesem Vertragsverhältnis das nach § 1 L.B.G. erforderliche Merkmal der Abhängigkeit. Die Folge ist, daß auf die Provisionsbezüge eines selbständigen Handlungsagenten die Lohnpfändungsschutzbestimmungen keine Anwendung finden können und daher die Provisionsbezüge frei pfänd-

---

[34]) So richtig Meyer, S. 29; Falkmann, S. 763; Pick, S. 33. A. M. Oertmann, S. 9 ff., der das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit ablehnt und infolgedessen auch die Tätigkeit der leitenden selbständigen Angestellten, ebenso auch den Werkvertrag hierher rechnet.

[35]) So unrichtig Oertmann, S. 10.

[36]) Eine ausführliche Aufzählung der verschiedensten hierher gehörigen Berufsklassen gibt Meyer, S. 35 u. 31.

bar sind[37]) (bestritten). Weiterhin ist zu beachten, daß ein vorheriger Abzug von Spesen oder sonstigen Aufwendungen des Agenten bei der Pfändung seiner Provisionsansprüche nicht angängig ist, da keine gesetzliche Vorschrift besteht, daß die Provision erst nach Abzug der Spesen dem Zugriff des Gläubigers unterliege. Andererseits greift jedoch die bei Pfändung von Lohnansprüchen zur Anwendung kommende Bestimmung des § 832 ZPO, nach der die Pfändung auch die erst später fällig werdenden Bezüge erfaßt, Platz; denn § 832 ZPO verlangt im Gegensatz zu § 1 L.B.G. keine Abhängigkeit des Bezugsberechtigten vom Arbeitgeber[38]). Die Pfändungsschutzbestimmungen des L.B.G. kommen bei Pfändung der Provisionsansprüche eines Handlungsagenten nur dann zur Anwendung, wenn der Agent ausschließlich für einen Geschäftsherrn tätig ist und im Innenverhältnis seiner Leitungsbefugnis untersteht. Denn in diesem Fall ist der Agent vom Geschäftsherrn persönlich und wirtschaftlich abhängig (vgl. oben unter I.). Auch wird hier in der Regel das Agenturverhältnis die Tätigkeit des Agenten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmen. Es kommt daher beim Handlungsagenten für die Frage der Anwendbarkeit des L.B.G. auf den einzelnen Fall an[39]).

2. Eine andere Behandlung hinsichtlich des Lohnpfändungsschutzes haben Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft zu erfahren. Selbst wenn sie im Innenverhältnis den Weisungen des Aufsichtsrats und der Generalversammlung unterworfen sind, so treten sie doch nach außen hin als Organe der Gesellschaft auf und nehmen im Geschäftsleben die Stellung eines Geschäftsherrn

---

[37]) So auch: KG in O.L.G.R. Bd. 13, S. 209; O.L.G. Hamburg O.L.G.R. Bd. 13, S. 210; O.L.G. München O.L.G.R. Bd. 19, S. 16; ferner Falkmann, S. 765; Meyer, S. 36.

[38]) So auch O.L.G. Frankfurt a. M., J.W. 1927, S. 726, A.M. Cohn, D.J.Z. 1908, S. 1218.

[39]) So auch Düringer-Hachenburg, H.G.B. 2. Aufl., zu § 88 Anm. 17; a.M. Staub zu § 88 Anm. 22, der in allen Fällen eines Agenturverhältnisses ohne Unterschied das L.B.G. zur Anwendung bringen will und die Provisionen aus mehreren Agenturen einfach zusammenrechnet. Die Unrichtigkeit dieser Meinung ergibt sich aus dem Obengesagten. Auch das O.L.G. Stuttgart vom 14. 6. 1928 in Höchstrichterlicher Rechtsprechung 1928, Nr. 2319, gewährt dem Agenten ganz allgemein den Schutz des L.B.G., indem es sich auf § 5 des A.G.G. (Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. 12. 1926) beruft. Dort sind nämlich den Arbeitnehmern solche Personen gleichgestellt, die, ohne in einem Arbeitsvertragsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter anderer Personen Arbeit leisten. Doch auch diese arbeitnehmerähnlichen Personen müssen in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Auftraggeber stehen, was beim selbständigen Handlungsagenten nicht der Fall ist.

ein [40]). Das gleiche ist von Geschäftsführern einer G.m.b.H. [41]), einer offenen Handelsgesellschaft oder Kommanditgesellschaft zu sagen, auch wenn sie dafür bezahlt werden, da im Verkehrsleben das Innenverhältnis zu den übrigen Gesellschaftern dem Außenverhältnis gegenüber wesentlich zurücktritt. Auch die Tätigkeit eines Generalagenten einer Versicherungsgesellschaft ist in der Regel eine selbständige [42]); doch ist zu beachten, daß der Titel „Generalagent" häufig auch untergeordneteren Angestellten beigelegt wird.

3. Die fehlende Abhängigkeit läßt auch regelmäßig die Tätigkeit eines Handwerkers als nicht hierher gehörig ausscheiden, überhaupt Werkverträge [43]). Ausnahmsweise fallen jedoch letztere unter den Schutz des L.B.G., wenn bei ihnen ein größeres Maß von Abhängigkeit des Unternehmers vom Besteller vorliegt, z. B. bei dem fortgesetzten Transport von Personen und Sachen [44]).

4. Selbst außervertragliche Leistungen, z. B. die Uebernahme der Leitung eines Hausstandes für einen Familienangehörigen durch eine Verwandte, sind noch hierher zu rechnen, da die Entstehungsart der Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für die rechtliche Beurteilung des Verhältnisses ohne Belang ist [45]). Es kann keinen Unterschied machen, ob von vornherein ein förmlicher Vertrag besteht oder zunächst nur ein rein tatsächlicher Zustand, der dann vielleicht in ein Vertragsverhältnis übergehen kann. Soweit allerdings die Dienste in einem solchen Falle völlig unentgeltlich geleistet werden, kann mangels eines bestehenden Lohnanspruches ein solcher auch nicht gepfändet werden. Anders dagegen, wenn sogenannte „freie Station" gewährt wird, weil

[40]) So auch R.O.H.G. Bd. 13, S. 181 ff.; Bd. 19, S. 58 ff.; Bd. 21, S. 375; neuerdings auch RGZ. v. 13. 3. 28, LZ 1928, Sp. 962; ferner Hein. S. 435; Falkmann, S. 764; a.M. O.L.G. Hamburg, Urteil v. 7. 9. 1925, JW 1926, S. 1592, Staub zu § 231, Anm. 34. (Beide mit Bezug auf das Privileg des § 61 Ziff. 1 Konkursordnung.)

[41]) So auch Falkmann, S. 764; Hein, S. 435; K.G. O.L.G.R. Bd. 32, S. 381 (mit Bezug auf § 61 Ziff. 1 K.O.). Anderer Meinung Hachenburg G.m.b.H.-Gesetz, zu § 35, Anm. 49 (ebenfalls mit Bezug auf § 61, Ziff. 1 K.O.); ferner K.G. in O.L.G.R. Bd. 19, S. 14; O.L.G. Dresden in Seuff. Arch. Bd. 67, S. 422 ff., die irrtümlicherweise für die Anwendbarkeit des L.B.G. das Erfordernis der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit fallen lassen.

[42]) So auch O.L.G. Dresden, Seuff. Arch. Bd. 55, S. 251 ff.

[43]) So auch Foerster-Kann, § 850, a, aa. A.M.: Pick, S. 33, der bei Werkverträgen eine Abhängigkeit des Unternehmers als nie vorhanden ansieht, während Conrad S. 373 und insbesondere auch Lotmar, S. 273, Anm. 1 (allerdings nicht ohne Bedenken) die Möglichkeit zugeben, daß auch Werkverträge hierher zählen können.

[44]) Vgl. RGZ Bd. 59, S. 309.

[45]) So auch Meyer, S. 29; a.M.: Conrad, S. 372; Lotmar, S. 60, Anm. 1, die stets ein Vertragsverhältnis verlangen.

damit bereits zum Ausdruck kommt, daß die Dienste nicht mehr völlig unentgeltlich geleistet werden sollen. In allen diesen Fällen ist stets zu prüfen, ob nicht der die Dienste leistende Angehörige in einem an sich lohnpflichtigen Arbeitsverhältnis zu seinem Verwandten steht. Zwar ist nach § 1617 B.G.B. auch das volljährige Kind verpflichtet, solange es dem elterlichen Haushalt angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, in einer seinen Kräften und seiner Lebensstellung entsprechenden Weise den Eltern in ihrem Hauswesen oder Geschäfte Dienste zu leisten. Insoweit liegt kein Dienstverhältnis vor und das Kind hat keinen Lohnanspruch. Leistet es aber den Eltern Arbeiten, welche seine Verdienstmöglichkeiten erheblich beeinträchtigen und deren Umfang, Art und Dauer nach örtlichem Gebrauche eine über den Unterhalt hinausgehende Vergütung erwarten lassen, so liegt ein lohnpflichtiges Arbeitsverhältnis zwischen dem Kinde und seinen Eltern vor[46]). Auf dieses ist dann ein für das betreffende Gewerbe allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag anzuwenden. Die Folge ist, daß dann der Sohn auf Grund der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages und deshalb auch der Gläubiger auf Grund des Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses die Bezahlung des Tariflohns beanspruchen kann.

Die Einwendung, daß der Arbeitnehmer unentgeltlich bei nahen Verwandten tätig ist, pflegt erfahrungsgemäß häufig dann aufzutauchen, wenn die Lohnforderung zugunsten der Unterhaltsforderung eines unehelichen Kindes gepfändet worden ist. Der Richter hat hier sorgfältig zu prüfen, ob nicht ein solcher unentgeltlicher Dienstvertrag nur zum Schein abgeschlossen worden ist, um das wirklich gewollte entgeltliche Arbeitsverhältnis zu verdecken (§ 117 Abs. II B.G.B.). So kommt es vielfach vor, daß der vom unehelichen Kinde auf Unterhalt verklagte Schuldner sein Erwerbsgeschäft auf seine Ehefrau überträgt und dann weiterhin im Geschäfte seiner Frau als Prokurist oder sonstwie angeblich unentgeltlich tätig ist. In solchen Fällen wird dem Ehemann von seiner Ehefrau neben Wohnung und Beköstigung durchwegs auch eine bestimmte Geldsumme (Taschengeld) gewährt werden, da es wohl als der allgemeinen Lebenserfahrung widersprechend angesehen werden kann, daß der Ehemann sich so in die Gewalt seiner Ehefrau begeben will, daß er für die geringsten Bedürfnisse auf Schenkungen von ihrer Seite angewiesen sein wollte. Solche Verträge sind daher regelmäßig als entgeltliche Arbeitsverträge zu behan-

---

[46]) So auch RGZ in L.Z. 1920, Sp. 298, Landesarbeitsgericht (L.A.G.) Altona, Urteil vom 5. 1. 1928, JW 1928, S. 298, L.A.G. Frankfurt a. M. v. 15. 5. 1928, Bensh. Samml. Bd. III Nr. 35 (L.A.G.), S. 114 ff. = Jur. Rdsch., Beil. Höchstrichterliche Rechtsprechung 1928, Nr. 1818. Vgl. auch Entsch. des Reichsfinanzhofes, JW 1922, S. 931.

deln und der ortsübliche oder durch (allgemein verbindlich erklärten) Tarifvertrag festgelegte Lohnanspruch steht dem Zugriff des Pfändungsgläubigers (des unehelichen Kindes im Rahmen des § 4a L.B.G.) offen.

5. Ist der abgeschlossene Dienst- oder Arbeitsvertrag nichtig, z. B. infolge Geschäftsunfähigkeit einer Partei (§ 104 B.G.B.) oder infolge Sittenwidrigkeit (§ 138 B.G.B.) oder sonstwie, dann kann der Arbeitnehmer jedenfalls aus den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 ff. B.G.B.) einen der Höhe nach regelmäßig durch den für solche Arbeiten bestehenden Tariflohn oder ortsüblichen Lohn bestimmten Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Allerdings nur, soweit der Arbeitgeber durch die tatsächlich geleisteten Dienste des Arbeitnehmers bereichert ist, also z. B. nicht, wenn der Arbeitnehmer schuldlos an der Leistung der Dienste für unerhebliche Zeit verhindert war; § 616 B.G.B. kann hier nicht zur Anwendung kommen, weil diese Vorschrift einen gültigen Dienstvertrag voraussetzt. Der Bereicherungsanspruch des Arbeitnehmers ist hier tatsächlich das Aequivalent für die geleisteten Dienste und genießt entsprechend dem sozialen Geiste des L.B.G. den Pfändungsschutz in gleicher Weise wie der Lohnanspruch bei bestehendem Arbeitsvertrag.

III. Bereits in der Definition des Begriffes Arbeits- oder Dienstverhältnis ist angedeutet, daß eine gewisse Stetigkeit des Rechtsverhältnisses erfordert wird. Die Leistungen müssen in einem gewollten Zusammenhang stehen, die Tätigkeit muß eine fortlaufende, nicht nur zufällig sich ergebende für einen bestimmten Arbeitgeber sein, daher fallen nicht unter das L.B.G. z. B. der Tagelöhner, der bald da, bald dort, bald diesem, bald jenem Arbeitgeber Dienste leistet [47]); ferner nicht Kofferträger, Lohndiener, Hausschneiderinnen, Musiklehrer, Aerzte, obwohl deren Leistungen gleichartige sind. Dagegen steht der fest engagierte Hauslehrer oder der an einem Krankenhaus angestellte Arzt in einem dauernden Dienstverhältnis. Bei einer Anstellung „auf Probe", d. h. bei einer versuchsweisen Anstellung für eine nicht näher bestimmte Zeit handelt es sich um ein auf eine gewisse Dauer angelegtes Dienstverhältnis, das noch unter den Schutz des L.B.G. fällt [48]), während sich eine „aushilfsweise" Anstellung von vornherein als ein nur vorübergehendes Verhältnis darstellt, selbst wenn es tatsächlich längere Zeit dauern sollte (bestritten) [49]).

---

[47]) So auch Lotmar, S. 373; Meyer, S. 31; a.M. Oertmann, S. 39, der nur einen ganz geringen Grad von Stetigkeit fordert.

[48]) Vgl. O.L.G. Karlsruhe, O.L.G.R. Bd. 12, S. 423.

[49]) Vgl. RGZ Bd. 107, S. 197.

IV. Neben dem Erfordernis einer bestimmten Dauer des Dienstverhältnisses ist notwendig, daß dieses die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers vollständig oder doch hauptsächlich in Anspruch nimmt.

1. Steht der Arbeitnehmer nur im Dienste eines Arbeitgebers, so wird dieses Erfordernis regelmäßig gegeben sein. Dabei kommt es nicht darauf an, daß das Arbeitsverhältnis den Schuldner so sehr in Anspruch nimmt, daß er daneben überhaupt keine andere Tätigkeit ausüben könnte; denn es ist nicht der Einfluß des Arbeitsverhältnisses auf die Erwerbsfähigkeit, sondern auf die Erwerbstätigkeit maßgebend [50]).

2. Schwierig wird die Entscheidung dann, wenn der Schuldner mehrere Tätigkeiten ausübt. Erscheint eine der mehreren Tätigkeiten als die Haupttätigkeit, so ist der Lohnanspruch nur aus dieser zu schützen, das aus der Nebenbeschäftigung bezogene Entgelt unterliegt dagegen der freien Pfändung.

a) Der Maßstab, nach dem in einem solchen Falle die hauptsächlichste Tätigkeit bestimmt werden kann, kann ein dreifacher sein: entweder die Intensität der Tätigkeit oder der Ertrag der Tätigkeit oder schließlich die auf die Tätigkeit verwendete Zeit. Der erste Maßstab scheidet schon deshalb aus, weil er dem Geiste des L.B.G. widersprechen würde, das vor allem die breite Masse der vorwiegend mechanische Arbeit verrichtenden Arbeiter schützen wollte. Auch würde, wenn körperliche und geistige Arbeit zusammentreffen, schwerlich nach diesem Maße zu urteilen sein. Für den zweiten Maßstab, den Ertrag oder Erwerb der Arbeit, spricht höchstens der Ausdruck E r w e r b s tätigkeit; indessen sollte dieser Ausdruck wohl keine bestimmte Absicht des Gesetzgebers nach dieser Richtung hin bezeichnen. Es bleibt daher nur der dritte Maßstab übrig, die Zeit. Dieser ist jedenfalls auch am leichtesten zu handhaben und in jedem Falle praktisch anwendbar [51]). Es ist darnach also die Zeit zu vergleichen, die jemand auf die in einem Dienstverhältnis zu leistende Arbeit verwendet, mit der Zeit, innerhalb deren er sonst noch tätig wird, nicht mit der Zeit, innerhalb deren er nicht arbeitet (siehe oben unter 1). Die allerdings

[50]) So auch Oertmann, S. 40; Falkmann, S. 765; Meyer, S. 40; Pick, S. 44; O.L.G. Dresden, O.L.G.R. Bd. 27, S. 134. A.M. R.O.H.G. Bd. 24, S. 363 ff., welches unzutreffenderweise den in einem solchen Falle verdienten Lohn von dem Pfändungsprivileg ausschließt, weil die Erwerbstätigkeit nur zu einem geringen Teil von dem Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werde und der Arbeitnehmer noch zu anderem Verdienste fähig sei. Vgl. auch O.L.G. Celle O.L.G.R. Bd. 31, S. 121.

[51]) So auch Oertmann, S. 40; Meyer, S. 41; a.M. Falkmann, S. 765, der neben der Zeit auch noch den Erwerb, die Art, den Inhalt der Beschäftigung für maßgebend hält.

nicht zu vermeidende Folge ist, daß jemand sich das Pfändungsprivileg sichern kann, indem er außerhalb des einen ihn wenig in Anspruch nehmenden Dienstverhältnisses überhaupt nichts arbeitet, ein de lege lata nicht zu vermeidendes Ergebnis.

b) Wie ist nun die Entscheidung, wenn die mehreren Tätigkeiten den Schuldner gleich stark in Anspruch nehmen, ein in der Praxis wohl seltener Fall? Dem bloßen Wortlaut des Gesetzes nach könnte man daran denken, die Vergütung aus keinem der mehreren Arbeitsverhältnisse zu privilegieren [52]), da man von keinem als dem hauptsächlichen reden kann. Doch würde dies sicherlich wenig der sozialen Tendenz des L.B.G. gerecht werden. Man hat sich in der Literatur bisher auf verschiedene Weise geholfen. Pick [53]), dem sich Meyer [54]) anschließt, läßt in diesem Falle einen Bezug, und zwar bei ungleich hohen Bezügen den höheren Bezug an dem Pfändungsvorrecht teilnehmen. Oertmann [55]) rechnet die Bezüge aus sämtlichen Beschäftigungen zusammen und verteilt den sich ergebenden pfändbaren Lohnbetrag anteilweise auf die mehreren Bezüge. Kisch [56]) wiederum überläßt es dem Gläubiger, sich wegen des pfändbaren Betrages, der sich bei Zusammenrechnung sämtlicher Vergütungen ergibt, nach eigenem Ermessen an jeden der Bezüge zu halten. M. E. erscheint die von Pick und Meyer eingeschlagene Lösung dieses doch nur mehr theoretischen Falles als die am wenigstens gekünstelte und verdient daher auch wohl den Vorzug.

c) Als Nebenbeschäftigung hat stets die Tätigkeit eines öffentlichen Beamten zu gelten, die er neben seiner amtlichen Tätigkeit noch ausübt. Es kommt hier also gar nicht auf das Maß der auf die Nebenbeschäftigung aufgewandten Zeit an, vielmehr ist in der amtlichen Tätigkeit stets die Haupttätigkeit zu erblicken (bestritten) [57]). Der Nebenverdienst kann möglicherweise sogar höher als das Diensteinkommen des Beamten sein, z. B. ein Unterbeamter bekleidet neben seinem Amte noch eine einträgliche Hausverwalterstelle oder ein höherer Beamter eine Aufsichtsratsstelle. Dadurch

---

[52]) So Falkmann, S. 766, neuestens auch O.L.G. Stuttgart, Beschl. v. 23. 3. 28, JW 1928, S. 1529, von der angeblichen Tendenz des Gesetzes ausgehend, nur den zu schützen, der seine Arbeitskraft an eine bestimmte Arbeitsstätte gebunden hat, nicht auch denjenigen, der in mehreren Dienstverhältnissen steht. Doch würde gerade heutzutage eine solche Tendenz des Gesetzes eine unbillige Härte bedeuten, da es bei der heutigen schlechten Arbeitsmarktlage für viele unmöglich ist, ein sie voll beschäftigendes, ihre wirtschaftliche Existenz bildendes Arbeitsverhältnis zu finden.

[53]) Pick, S. 48.

[54]) Meyer, S. 42, derselbe schon DJZ 1902, S. 450,

[55]) Oertmann, S. 40, ebenso Titze, S. 643.

[56]) Kisch in Busch's Ztschr. Bd. 30, S. 540.

[57]) So auch Falkmann, S. 766, K.G. in O.L.G.R. Bd. 19, S. 34.

wird an der Natur dieser Einnahmequelle als Nebeneinnahme nichts geändert. Die aus dem privaten Anstellungsverhältnis fließende Lohnforderung ist daher in voller Höhe pfändbar. Wollte man anders entscheiden, so würde dies dazu führen, daß man dem Schuldner, der seine amtliche Tätigkeit zugunsten einer vielleicht einbringlicheren Nebenbeschäftigung vernachlässigt, den Schutz des L.B.G. angedeihen ließe. Auch besteht kein Grund dazu, die beiden Vergütungen unabhängig voneinander auf ihre Pfändbarkeit hin zu prüfen [58]); denn die Begründung dieser Ansicht, daß sonst der Grundsatz des L.B.G. über Haupt- und Nebenbeschäftigung unzulässigerweise in die Bestimmung des § 850 Abs. II ZPO hineingetragen werde, trifft nicht zu, da von einer solchen Wirkung überhaupt keine Rede sein kann. Das Ergebnis dieser Ansicht ist für den Fall, daß keiner der Bezüge die Unpfändbarkeitsgrenze übersteigt, auch höchst unbefriedigend; denn darnach wäre überhaupt nichts pfändbar, weil jeder Bezug nach dieser Meinung nur insoweit pfändbar ist, als er einzeln für sich betrachtet der Beschlagnahme unterliegt. Ueberdies kommt auch diese Ansicht in den Fällen, in denen augenfällig die nebenamtliche Tätigkeit hinter die amtliche zurücktritt, zu einer Anwendung des Grundsatzes über Haupt- und Nebenbeschäftigung [59]). Für die hier vertretene Ansicht spricht auch der allgemeine Sprachgebrauch des Lebens, der die Tätigkeit eines Beamten neben seinem Amte stets als „Nebenbeschäftigung" bezeichnet, mag sie auch einträglicher oder zeitraubender als jene sein.

d) Wie verhält es sich mit der Tätigkeit eines pensionierten Beamten? Auch dieser Fall ist in Literatur und Rechtsprechung sehr bestritten. Einerseits wird die Ansicht vertreten, daß eine Zusammenrechnung der Bezüge, nämlich der Pension und des privaten Arbeitsverdienstes, gar nicht stattfinden dürfe, weil es sich hier nicht um gleichartige Bezüge handle und auch die Berechnungsarten, die das Gesetz gibt, durchaus verschieden sind, sodaß bei einer Zusammenrechnung künstliche, verhältnismäßige Berechnungen des pfändbaren Ueberschusses angestellt werden müßten [60]). Diese Auffassung ist als die herrschende anzusprechen. Demgegenüber wird die zweite Ansicht nur wenig vertreten; sie geht dahin, daß jede Tätigkeit eines pensionierten Beamten als Nebentätigkeit aufzufassen sei, weil die Pension nur eine veränderte Art des Beamtengehalts sei und daher der Fall gerade-

[58]) So unrichtig Oertmann, S. 41; Meyer, DJZ 1902, S. 450 ff.; derselbe auch in seinem Kommentar, S. 150, O.L.G. Kiel bei Soergel Rsp. 1911, S. 694, O.L.G. Hamburg, Seuff. Arch. Bd. 69, S. 82.

[59]) Vgl. insbesondere Oertmann, a.a.O.

[60]) So O.L.G. Hamburg, O.L.G.R. Band 14, S. 183; O.L.G. Hamburg, O.L.G.R. Band 33, S. 116; Falkmann, S. 773; Oertmann, S. 41; Meyer DJZ 1902, S. 450; derselbe, Kommentar S. 151.

so liege wie beim nichtpensionierten Beamten, d. h. die vom Pensionär übernommene Arbeit habe ohne Rücksicht auf Umfang und Bedeutung notwendigerweise als Entgelt für Nebentätigkeit zu gelten [61]). Die herrschende erstere Auffassung umgeht m. E. den Kernpunkt des Problems; denn von einer Zusammenrechnung soll hier gar nicht die Rede sein. Als Problem erscheint hier vielmehr die in der zweiten Auffassung berührte Frage, ob die Tätigkeit eines pensionierten Beamten als Haupt- oder Nebentätigkeit zu werten ist, d. h. ob sie des Lohnschutzes teilhaftig werden soll oder nicht. Diese Frage bedarf einer Lösung. Die zweite Auffassung geht davon aus, daß sich die wirtschaftliche Existenz des Schuldners, die sich früher auf das Beamtengehalt aufgebaut hat, nunmehr auf der Pension aufbaut. Damit unterstellt diese Auffassung zugleich, daß die Pension eine auskömmliche für den Lebensunterhalt des Schuldners ist, während dies tatsächlich nicht immer der Fall ist. Als notwendige Folge dieser Auffassung ergibt sich, daß man die Frage nicht allgemein lösen kann, sondern auf den einzelnen Fall abstellen muß. Indessen würde dies der Berechtigung dieser Auffassung nicht Abbruch tun, sofern sie sich nur mit dem Gesetze (§ 1 L.B.G.) in Einklang bringen ließe. Sie setzt sich nämlich über die Tatsache hinweg, daß die Tätigkeit, für die der Schuldner die Pension empfängt, in der Vergangenheit liegt und daher für die gegenwärtige Beurteilung als Tätigkeit überhaupt nicht mehr in Frage kommt. So gelangt man unter Ablehnung der zweiten Auffassung zu dem einfachen Ergebnis, daß die Pension überhaupt nicht für die Beurteilung der Tätigkeit eines pensionierten Beamten als Haupt- oder Nebenbeschäftigung in Anrechnung zu bringen ist, weil sie nicht Entgelt für gegenwärtig geleistete Dienste darstellt. Daher erscheint jede Tätigkeit eines pensionierten Beamten als Tätigkeit, die seine Arbeitskraft ausschließlich in Anspruch nimmt, und der aus ihr entspringende Arbeitsverdienst wird deshalb nach § 1 L.B.G. geschützt. Dasselbe gilt natürlich auch von der Tätigkeit eines pensionierten Privatangestellten. Diese Ansicht führt praktisch zu dem gleichen Ergebnis wie die herrschende Ansicht, allerdings im Gegensatz zu dieser mit einer näherliegenden, das eigentliche Problem berührenden Begründung. Das Ergebnis kann jedoch dann als überraschend empfunden werden, wenn der pensionierte Beamte (oder Privatangestellte) eine untergeordnete, ihn wenig in Anspruch nehmende Tätigkeit ausübt und diese Tätigkeit dann nach der hier vertretenen Auffassung als Haupttätigkeit und daher als des Lohnschutzes teilhaftig angesehen werden muß. In einem solchen Falle wird allerdings ein pensionierter Beamter besser gestellt als ein Beamter im Dienst. Dieses an sich unbefriedigende Ergebnis hat

---

[61]) So K.G. in O.L.G.R. Bd. 19, S. 34; Reichau DJZ 1913, S. 1317.

denn auch zu der zweiten, hier jedoch abgelehnten Auffassung geführt. De lege lata muß ein solches Ergebnis in Kauf genommen und an der hier vertretenen Auffassung festgehalten werden.

§ 5. Die Dauer des Pfändungsschutzes.

Die in § 1 L.B.G. ausgesprochene Beschränkung der Pfändbarkeit des Arbeitslohnes erlischt, wenn die Arbeitsleistung erfolgt und der Fälligkeitstag der Vergütung abgelaufen ist, ohne daß der Arbeitnehmer die Vergütung eingefordert hat. Treffen diese drei Voraussetzungen zusammen, so unterliegt der Arbeitslohn dem ungehinderten Pfändungszugriff[62]) des Gläubigers.

I. Die Arbeitsleistung muß also erfolgt sein. Auch wenn der Lohn im voraus zu zahlen ist, so ist die Forderung auf Vorauszahlung des Lohnes bis zur Leistung der ihr entsprechenden Arbeit den Pfändungsschranken unterworfen. Auch der im voraus ausgezahlte Lohn oder Teil des Lohnes (Lohnvorschuß), gleichgültig, ob die Auszahlung auf Grund vertraglicher Verpflichtung oder überhaupt ohne eine solche erfolgt ist, wird vom Schutze des § 1 L.B.G. erfaßt. Jedoch gilt dies nur von Lohn-, nicht von Auslagenvorschüssen (§§ 669, 675 B.G.B.). Kann es allerdings nicht mehr zur Leistung der Dienste kommen, wie im Falle des Annahmeverzugs des Arbeitgebers, so kann die bestehende Lohnforderung selbstverständlich unabhängig davon gepfändet werden, ob die Arbeit geleistet ist oder nicht; allerdings müssen dann die beiden anderen Voraussetzungen noch vorliegen.

II. Der Tag, an dem die Vergütung zu zahlen ist, muß abgelaufen sein, gleichviel ob er in dem Einzelarbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag, in der Arbeitsordnung, gewohnheitsmäßig oder durch das Gesetz (§§ 614, 641 B.G.B.) bestimmt ist.

1. Damit ist klar zum Ausdruck gebracht, daß im Verlaufe dieses Tages noch nicht gepfändet werden darf, nicht nur nicht während der Arbeitszeit an diesem Tage, sondern überhaupt nicht während seines ganzen Verlaufes bis zum Schluß des Tages. An diesem Tage darf auch nicht der ausgezahlte Lohnbetrag gepfändet werden, vielmehr ist dieser erst am nächsten Tage unbeschränkt pfändbar. Der Einwand, der gegen diese Ansicht vorgebracht wird, daß nämlich § 850 ZPO von der Forderungspfändung handle, also die Exemtion des darin angeführten L.B.G. nur der Forderung als

---

[62]) Unter „Beschlagnahme zum Zwecke der Sicherstellung oder Befriedigung des Gläubigers" ist jeder Vollstreckungsakt im Sinne der Z.P.O. zu verstehen, sowohl Pfändung und Ueberweisung (§§ 829, 835 Z.P.O.) als auch Arrest (§ 916 ff. Z.P.O.) und Vorpfändung (§ 845 Z.P.O.)

solcher gelten könne, nicht dem Korrelat der Forderung [63]), stellt lediglich ein argumentum e contrario dar, wobei man wie immer in solchen Fällen, einen ebenso berechtigten Analogieschluß ziehen kann, der gerade zum entgegengesetzten Ergebnis führt. Mit dieser Beweisführung kann also der hier vertretenen Meinung nicht wirksam begegnet werden. Auch würde die Gegenansicht, die den ausbezahlten Lohn für sofort pfändbar erklärt, zu merkwürdigen Ergebnissen führen. Es könnte darnach nämlich der Gerichtsvollzieher zugleich mit dem Arbeitnehmer am Lohnzahlungstag bei dem Arbeitgeber erscheinen und in dem Augenblick, wo der Arbeitnehmer den Lohnbetrag ausbezahlt erhält, diesen ganz mit Beschlag belegen. An diesem wenig befriedigenden Ergebnis ist nicht der Gesetzgeber schuld [64]), sondern eine die soziale Absicht des Gesetzgebers verkennende Auslegung. Erst wenn die Lohnperiode vollständig abgelaufen ist, d. i. mit Ablauf des Fälligkeits- (bezw. Zahl-) tages, ist die Vergütung an die Stelle der Arbeit getreten und erst dann kann von einer Pfändung der kapitalisierten Lohnforderung die Rede sein; dies gilt aber nicht für den während der Lohnperiode verdienten Lohn des Arbeitnehmers. Der vor dem Fälligkeits- (bezw. Zahl-) tag ausbezahlte Lohn ist also ebenso unpfändbar wie der am Tage des Zahlungstermins selbst ausbezahlte Lohn bis zum Ablauf des betreffenden Tages [65]).

2. Es erhebt sich nun die Frage, wenn Fälligkeitstag und der durch Sonderabrede oder Uebung eingeführte Zahltag nicht zusammentreffen, welcher Tag dann der entscheidende ist. Hier muß zugunsten des Arbeitnehmers, wenn der Zahltag nach dem Fälligkeitstag liegt, angenommen werden, daß dann der Ablauf des später liegenden Zahltages gefordert werden muß. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber durch Erhebung einer begründeten Einrede die Zahlung des Lohnes verzögert, insbesondere also, wenn er von vornherein erklärt hat, er werde nicht eher den Lohn zahlen, als bis der Arbeitnehmer das Werkzeug zurückgegeben hat (Einrede des Zurückbehaltungsrechts, § 273 B.G.B.). In diesem Falle kommt es auf die rechtzeitige Einforderung des Lohnes (siehe unten III!) seitens des Arbeitnehmers gar nicht an, vielmehr wird durch die

---

[63]) So Falkmann, S. 759, Anm. 6.

[64]) So unrichtig Pick, S. 67.

[65]) Die Frage ist in Literatur und Praxis äußerst bestritten. Wie oben im Texte: Meyer, S. 50; Oertmann, S. 50; Cohn, S. 757 ff.; Kisch in Busch's Ztschr. Bd. 30, S. 540; Stein-Jonas, nach § 850, II, 1; L.G. Ulm in Busch's Ztschr. Bd. 12, S. 161 ff.; O.L.G. Stuttgart in Seuff. Arch. Bd. 49, Nr. 224, S. 377; O.L.G. Dresden, Sächs. Annal. Bd. 14, S. 510 ff. u. a. m. - Dagegen für unbeschränkte Pfändbarkeit: Falkmann, S. 759; Conrad, S. 377 (nicht ohne Bedenken); Sinsheimer, S. 74; Pick, S. 65 ff.; ebenso noch Stein-Jonas, 13. Aufl., nach § 850, III, 3, c und § 850, I, 1; Titze, S. 638; Hueck, S. 207; Kaskel, S. 151.

Zurückbehaltung des Lohnes seitens des Arbeitgebers nur der Zeitpunkt der Auszahlung des Lohnes hinausgeschoben, ohne daß an der Natur der Lohnforderung etwas geändert wird [66]).

3. Eine bedingte Pfändung für den Fall fruchtlosen Ablaufes des Fälligkeitstages oder für den Fall der Nichteinforderung (siehe unten III!) ist unzulässig [67]).

III. Der Pfändungsschutz endigt, wenn der Arbeitnehmer die Einforderung der Vergütung am Fälligkeitstage unterlassen hat.

1. Für die Einforderung ist keine Form erforderlich, es genügt vielmehr, wenn der Arbeitnehmer oder sein Vertreter zur Lohnzahlung erscheint.

a) Die Aufforderung darf nicht gerade an einem unpassenden Orte oder in unangemessener Form stattfinden, auf die der Arbeitgeber nach Lage des Falles nicht einzugehen braucht. Hat der Arbeitnehmer eine zu hohe Lohnforderung erhoben, so ist dies zur Erhaltung des Pfändungsprivilegs grundsätzlich unschädlich, es sei denn, daß der Arbeitgeber zur Zahlung des wirklich geschuldeten Betrages bereit war und der Arbeitnehmer diese ablehnte.

b) Zeitlich ist die Einforderung auf den Tag der Fälligkeit (bezw. Zahltag) beschränkt, d. h. eine vorher erfolgte Zahlungseinforderung wird wirkungslos, wenn sie nicht am Fälligkeits- bezw. Zahltag wiederholt wird [68]). Die Einforderung der Vergütung wird auch dadurch nicht überflüssig, daß der Arbeitgeber durch Ablauf des Zahltages in Verzug gekommen ist (§ 284 Abs. II B.G.B.), was in der Regel ja der Fall ist [69]).

c) Wenn ein Nichtberechtigter (§ 177 B.G.B.) den Lohn an Stelle des Arbeitnehmers eingefordert hat, dann ist nach allgemeinen Regeln diese Einforderung als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung eines Nichtberechtigten grundsätzlich wirkungslos. Sie wird jedoch durch nachträgliche Genehmigung des Arbeitnehmers wirksam, wenn der Arbeitgeber die vom Nichtberechtigten behauptete Vertretungsmacht nicht unverzüglich beanstandet hat oder wenn er mit dem unbefugten Handeln des Nichtberechtigten einverstanden war (vgl. § 180 B.G.B.).

2. Der Grundsatz, daß die Einforderung des Lohnes am Fälligkeitstag der Lohnforderung ihren Pfändungsschutz erhält, die Nichteinforderung aber zum Verlust desselben führt, wird in folgenden Fällen durchbrochen:

---

[66]) So z. B. O.L.G. Rostock O.L.G.R. Bd. 25, S. 190.

[67]) So auch Falkmann, S. 770, Meyer, S. 53.

[68]) a.M. Lotmar I, S. 407, Note 1. Doch kann eine gültige Einforderung nur dann vorliegen, wenn man im Augenblick der Einforderung wirklich forderungsberechtigt war, was aber in der Regel vor der Fälligkeit nicht der Fall ist.

[69]) So auch Falkmann, S. 770.

a) Trotz Einforderung verliert die nichtgezahlte Lohnforderung den Pfändungsschutz, wenn durch eine Abrede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber diesem die Auszahlung des Lohnes gestundet wird, sei es als Darlehen (§ 607 Abs. II B.G.B.), sei es auch als Kaution. In diesem Falle gibt der Arbeitnehmer zu erkennen, daß er der Lohnforderung nicht mehr zum Lebensunterhalt bedarf und daher auch des Pfändungsschutzes entbehren kann. Die Lohnforderung gewinnt dadurch den Charakter eines kreditierten Kapitals [70]). Von diesem Grundgedanken aus ist andererseits wiederum der Fall zu beurteilen, daß der Arbeitnehmer nur eine kurzfristige Stundung oder Ratenzahlung dem Arbeitgeber bewilligt. Von einer die Lohnforderung in Kapitalforderung umwandelnden Absicht des Arbeitnehmers wird hier kaum gesprochen werden können und es behält daher auch die Lohnforderung ihren ursprünglichen Charakter bei.

b) Trotz Nichteinforderung bleibt dagegen der Pfändungsschutz bestehen, wenn die Einforderung zwecklos erscheint, z. B. im Falle vorhergehender Zahlungsweigerung oder wegen derzeitiger Mittellosigkeit des Arbeitgebers [71]). Zwar schreibt das Gesetz die Einforderung ganz allgemein ohne jede Einschränkung vor, doch ist schon bei der Beratung des L.B.G. im Reichstag zum Ausdruck gebracht worden, daß die im Gesetze angedrohten Folgen der Nichteinforderung der Vergütung nur durch die hierin liegende Untätigkeit des Arbeitnehmers gerechtfertigt werde, wodurch dieser zu erkennen gebe, daß er den Lohn nicht notwendig zum Lebensunterhalt brauche. In den Fällen der Zahlungsweigerung oder der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers liegt der Grund der Unterlassung der Einforderung nicht in der Untätigkeit des Arbeitnehmers, sondern in dem Verhalten des Arbeitgebers; mithin erscheint die gesetzliche Folge der Nichteinforderung hier nicht gerechtfertigt; es bleibt daher der Pfändungsschutz bestehen. Das gleiche gilt, wenn wegen Krankheit oder unverschuldeter Abwesenheit des Arbeitnehmers oder wegen einer früheren Pfändung der Vergütung die Einforderung unterblieb; denn auch in diesen Fällen kann man nicht von einer Kreditierungsabsicht des Arbeitnehmers sprechen.

Solange also die angeführten Voraussetzungen (I - III) nicht sämtlich gegeben sind, ist eine Pfändung des die Pfändungsgrenze nicht übersteigenden Lohnbetrages schlechthin ausgeschlossen.

---

[70]) So auch Pick, S. 41; Kaskel, S. 151; Hueck, S. 207; O.L.G. Hamburg, Seuff. Arch. Bd. 42, Nr. 173.

[71]) So auch Conrad, S. 376; Meyer, S. 52. A.M.: K.G., O.L.G.R. Bd. 5, S. 455; O.L.G. Kiel, O.L.G.R. Bd. 10, S. 384; ferner Lotmar, S. 406, Anm. 3; Falkmann, S. 770; Oertmann, S. 49.

§ 6. Die Höhe des Pfändungsschutzes.

I. Die Pfändungsgrenze.

Die Höhe des geschützten Lohnbetrages bestimmt sich nach der neuen Fassung der Verordnung vom 25. 6. 1919 in der Gestalt des Gesetzes vom 27. 2. 1928 (RGBl. I S. 45). Dieses Gesetz beschränkte sich auf eine Erhöhung der in § 1 Abs. I und III L.Pf.VO. (und in § 850 Abs. II ZPO) bestimmten Wertsummen und auf die Verlängerung der Geltungsdauer der L.Pf.VO. um weitere drei Jahre bis zum 31. 12. 1931. Nach dieser neuen Regelung ist unpfändbar bei jedem Schuldner (ob ledig oder verheiratet) bei Auszahlung nach Tagen der Betrag von täglich 7.50 RM., bei wöchentlicher Lohnzahlung der Betrag von wöchentlich 45.— RM. und bei monatlicher Auszahlung der Betrag von 195. RM. Außerdem ist von dem Mehrbetrag des Lohnes ein Drittel der Pfändung entzogen; während die weiteren restlichen zwei Drittel des Mehrbetrages frei pfändbar sind. Hat jedoch der Schuldner dritten Personen (siehe unten III!) Unterhalt zu gewähren, so erhöht sich das unpfändbare Drittel des Mehrbetrages für jede unterhaltsberechtigte Person um ein weiteres Sechstel, höchstens aber im ganzen auf zwei Drittel des Mehrbetrages (§ 1 Abs. II L.Pf.VO.). Hierbei herrschte verschiedentlich Unklarheit, ob das Wort „Sechstel" mit dem Schlußwort des Satzes „des Mehrbetrags" zu verbinden sei oder auf die vorausgegangenen Worte „der unpfändbare Teil des Mehrbetrages" zurückzubeziehen sei. Beide Auffassungen sind sprachlich haltbar, doch würde die letztere Auffassung zu Beträgen führen, die für die unterhaltsberechtigten Personen wegen ihrer Geringfügigkeit ohne Bedeutung wären; denn der unpfändbare Teil des Mehrbetrages ist gleich einem Drittel, das sich für jede unterhaltsberechtigte Person um den sechsten Teil, also um ein Achtzehntel erhöhen würde. Dies konnte aber der Gesetzgeber in seiner sozialen Einstellung wohl nicht beabsichtigt haben, auch wäre nicht einzusehen, weshalb andernfalls nicht unmittelbar der Ausdruck „ein Achtzehntel" gewählt worden sein sollte. Daher ist offenbar die erstere Auffassung die richtige, nach der sich die Pfändbarkeitsgrenze für jeden Unterhaltsberechtigten um ein Sechstel aus dem Mehrbetrag (Betrag über 7.50 RM., bezw. 45. - RM., bezw. 195. - RM.) erhöht [72]) Dieses Verfahren kompliziert sich für den Fall, daß der Schuldner einen höheren Arbeitslohn als 650.— RM. pro Monat, 150. - RM. pro Woche oder 25.— RM. pro Tag verdient. In diesem Fall werden hinsichtlich des über die genannten Grenzen hinausgehenden Mehrbetrags des Lohnes die Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners nicht mehr berücksichtigt. Es ist demnach von dem die genannten Beträge übersteigenden Lohn immer nur ein Drittel unpfändbar.

[72]) So auch O.L.G. München, Bayr. Rechtspfl. Ztschr. 1925, S. 119.

Erhöht oder vermindert sich die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen, so erweitert oder beschränkt sich die vorgenommene Pfändung nach Maßgabe der eingetretenen Veränderung vom nächsten Lohnfälligkeitstag an. Der der Beschlagnahme unterliegende Lohnbetrag erfährt also automatisch eine Vergrößerung oder Verringerung. Das Vollstreckungsgericht hat dann auf Antrag den Pfändungsbeschluß entsprechend zu berichtigen. Bis zur Zustellung dieser Berichtigung kann der Drittschuldner (der Arbeitgeber) nach Maßgabe der bisherigen Pfändung mit befreiender Wirkung an den Gläubiger leisten, auch wenn er von der Aenderung der Verhältnisse anderweitig Kenntnis erhalten hat (§ 2 L.Pf.VO.).

Die folgenden praktischen Beispiele mögen die nicht ganz einfache Berechnungsart des unpfändbaren Lohnteils erleichtern, wobei zugleich die in der Praxis häufig angewandten Berechnungsformeln abgeleitet werden sollen. Dabei soll hier von wöchentlicher Lohnzahlung ausgegangen werden [73]).

1. Wochenlohn unter 151.— RM. bei

a) alleinstehendem Arbeitnehmer:

x = pfändungsfreie Lohnsumme
L = Lohn.

$$x = 45 + \frac{L - 45}{3}$$

$$3x = 135 + L - 45$$

$$3x = L + 90$$

$$x = \frac{L + 90}{3}$$

b) Arbeitnehmer mit einer unterhaltsberechtigten Person:

$$x = 45 + \frac{L - 45}{3} + \frac{L - 45}{6}$$

$$6x = 270 + 2L - 90 + L - 45$$

$$6x = 3L + 135$$

$$x = \frac{L + 45}{2}$$

c) Arbeitnehmer mit mehreren Unterhaltsberechtigten:

$$x = 45 + \frac{L - 45}{3} + \frac{L - 45}{3}$$

$$3x = 135 + L - 45 + L - 45$$

$$3x = 2L + 45$$

$$x = \frac{2L + 45}{3}$$

[73]) Ueber Lohnpfändungsformeln siehe Herschel, ArbR. 15. Jahrg., Heft 7, Juli 1928, Sp. 407; über die Ableitung dieser Formeln siehe denselben, ArbR. 1925, Sp. 817 ff.

2. Wochenlohn über 150.— RM bei

a) alleinstehendem Arbeitnehmer:

$$x = \frac{L + 90}{3}$$ wie oben! 1 a)

b) Arbeitnehmer mit einer unterhaltsberechtigten Person:

$$x = 45 + \frac{L - 45}{3} + \frac{150-45}{6}$$

$$6x = 270 + 2L - 90 + 150 - 45$$

$$6x = 2L + 285$$

$$x = \frac{2L + 285}{6}$$

c) Arbeitnehmer mit mehreren Unterhaltsberechtigten:

$$x = 45 + \frac{L - 45}{3} + \frac{150 - 45}{3}$$

$$3x = 135 + L - 45 + 150 - 45$$

$$3x = L + 195$$

$$x = \frac{L + 195}{3}$$

II. Welcher Lohnbetrag ist dieser Berechnung zugrundezulegen?

1. Bei der Berechnung des pfandfreien Einkommenteils ist nur die dem Schuldner selbst zustehende Lohnforderung, nicht etwa Einkünfte seiner Ehefrau oder Kinder zu berücksichtigen [74]). Auf den Arbeitsverdienst der Ehefrau des Schuldners hat der Gläubiger keinen Anspruch, soweit er nicht gegen sie einen Vollstreckungstitel hat. Den Anspruch des Ehemannes gegen die Frau nach § 1427 Abs. II B.G.B. auf einen Beitrag zum ehelichen Aufwand kann der Gläubiger nicht pfänden lassen, da dieser Anspruch unübertragbar und daher auch unpfändbar ist (§ 851 ZPO). Auch sind Bezüge, die der Schuldner von dritter Seite erhält, außer acht zu lassen, z. B. Leibrenten, Pensionen (siehe oben § 4 IV, 2, d dieser Abhandlung), Entschädigungszahlungen für Wettbewerbsverbote (siehe oben § 3, 6 a. E.) usw. Denn nur was dem Schuldner aus einem bestimmten Arbeitsverhältnis zufließt, kann der Berechnung des pfandfreien Lohnbetrages zugrundegelegt werden, nicht sonstige Nebeneinkünfte. Wird die Vergütung in ungetrennter Summe mit Ersatz für Auslagen oder Materialbeschaffung ausbezahlt, so

[74]) Unrichtig O.L.G. Kiel O.L.G.R. Bd. 3, S. 155, das den Verdienst der Ehefrau in die Einkünfte des Ehemannes einrechnet. Es verkennt aber dabei den Inhalt des L.B.G., das nicht alles für pfändbar erklärt, was dem Schuldner über eine bestimmte Grenze hinaus (damals 1500 Mk. jährlich) für seinen und seiner Familie Unterhalt zufließt, sondern bestimmt, wie weit das Arbeitseinkommen des Schuldners gepfändet werden darf.

gilt als eigentliche Vergütung nach § 3 Abs. II L.B.G. nur der Betrag, der nach Abzug jenes Ersatzes übrig bleibt. Daher nehmen überreichlich hoch bemessene Reisespesen an dem Vorzug der Unpfändbarkeit der Lohnforderung nur insoweit teil, als sie das Maß der wirklich gemachten Aufwendungen übersteigen [75]). Der Ersatzanspruch selbst ist also kein Lohnanspruch und daher frei pfändbar. Das gilt auch für den Ersatzanspruch, den der Arbeitnehmer (z. B. Vorarbeiter, Zwischenmeister, Kolonnenführer) wegen Verwendung von Hilfskräften gegen den Arbeitgeber hat [76]). Die Gegenmeinung [77]) führt als Hauptargument für sich ins Feld, daß sonst die Hilfskräfte in der Realisierung ihrer Lohnforderung gegenüber dem Arbeitnehmer durch die Pfändung derselben seitens dritter Personen gehemmt seien. Dieser Schutz des Gehilfen läßt sich mindestens ebensosehr für die hier vertretene Meinung anführen. Denn nach dieser können die Gehilfen den Lohnanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, soweit er den für die Entlohnung der Gehilfen aufgewendeten Betrag ausmacht, unbeschränkt pfänden, nach der Gegenmeinung aber nicht. Auch könnte nach der Gegenmeinung der Arbeitnehmer diesen Anspruch nicht einmal an die Gehilfen abtreten, obwohl durch ihn doch die Lebensführung der Gehilfen gesichert werden soll.

Es ist daher in allen angeführten Fällen die Höhe des reinen Lohnes, des eigentlichen Entgelts der Arbeit, unter Ausschaltung alles dessen, was nicht als Arbeitserfolg selbst zu betrachten ist, bei der Berechnung des pfändbaren Lohnteils festzustellen.

Eine Ausnahme bildet § 45 des Hausarbeitsgesetzes vom 20. 12. 1911, abgeändert durch Ges. v. 27. 6. 23 (in der Neufassung

---

[75]) So auch Meyer, S. 89; O.L.G. Hamburg, O.L.G.R. Bd. 6, S. 139; O.L.G. Stettin O.L.G.R. Bd. 6, S. 418; ferner Staub zu § 59 Anm. 47, a; Stein-Jonas, nach § 850, II, 1, a; Förster-Kann, § 850, b; Staudinger, § 611, XI, 2 mit weiteren Literaturangaben. A.M. Oertmann, S. 61, der als Zweckbestimmung auch bei reichlich bemessenen Pauschalsummen für Aufwand nur Ersatz für Kapitalsaufwendungen des Arbeitnehmers annimmt und sie deshalb für pfändbar erklärt. Dazu kommt er insbesondere durch argumentum e contrario angesichts der im § 850 Abs. II Satz 3 Z.P.O. ausgesprochenen Unpfändbarkeit der Dienstaufwandsentschädigung. Dieser Umkehrschluß ist insofern nicht gerechtfertigt, als die Dienstaufwandsentschädigung bei Beamten neben dem festen Gehalt nur Ersatz für wirklich geleisteten Aufwand darstellen soll, während bei Reisenden in Anbetracht der oft wenig auskömmlichen Provisionen die Reisespesen absichtlich höher angeschlagen werden, um ihnen dadurch zugleich eine gewisse Entlohnung zugute kommen zu lassen. Es ist daher in Ablehnung der Oertmannschen Ansicht an der oben angeführten herrschenden Lehre festzuhalten.

[76]) So auch Oertmann, S. 63; Meyer, S. 93; Stein-Jonas, nach § 850, II, 1, a.

[77]) Insbesondere Conrad, S. 377; Lotmar, Bd. I, S. 143, 145; Falkmann, S. 769; Schüler, S. 38; Foerster-Kann, § 850, b.

der Bekanntmachung vom 30. 6. 23), wonach das den Hausarbeitern [78]) gewährte Entgelt, also ohne Trennung einschließlich seiner Verwendungen für Rohmaterial, Vergütung für Arbeiten oder Dienste, die auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geleistet werden, im Sinne des L.B.G. ist.

2. Die Lohnforderung ist in ihrem vollen Umfang der Berechnung zugrundezulegen. Es erhebt sich hier die Frage, wie sich dieser Grundsatz dann auswirkt, wenn dem Arbeitnehmer, wie es regelmäßig in der Praxis der Fall ist, nicht der volle Lohnbetrag ausbezahlt wird, sondern gewisse Abzüge vom Lohn gemacht werden.

a) Am häufigsten geschieht dies für die Beiträge zur Kranken-, Invaliden- und Arbeitslosenversicherung sowie für die Lohnsteuer. Die Frage ist, ob hier der Brutto- oder Nettolohn der Berechnung des pfändbaren Lohnbetrages zugrunde zu legen ist. Wenn z. B. ein unverheirateter Schuldner wöchentlich 48.— RM. verdient und ihm davon annahmeweise 3. – RM. für Lohnsteuer und 4. – RM. für Invaliden- und Krankenversicherung vom Lohne abgezogen werden, sind dann die im Gesetze bestimmten unpfändbaren 45.— RM. + 1/3 des Mehrbetrages von 48. RM. abzuziehen oder von dem Nettolohn? Dieser wäre hier 48 RM. — 7 RM. = 41 RM., in welchem Falle überhaupt nichts pfändbar wäre; im ersten Fall dagegen würden 2. – RM. pfändbar sein. Dieses Beispiel gewinnt dadurch an Bedeutung, weil sich das Lohnniveau der überwiegenden Mehrzahl aller Arbeiter um 45. – RM. wöchentlich herum bewegt. Die Ergebnisse sind also verschieden, je nachdem man Brutto- oder Nettolohn zugrundelegt. Ueber diese Frage liegen aus der Vorkriegszeit einige wenige sich widersprechende Urteile vor. Das O.L.G. Breslau [79]) legte bei Abzügen zur Sozialversicherung den Bruttolohn der Berechnung des pfandfreien Lohnbetrages zugrunde. Nur solche Beträge, die nach dem Dienstvertrag an eine Kasse (z. B. Pensionskasse) abzuführen sind, seien abziehbar, weil sie den Lohnbetrag minderten. Zwar erhalte der Schuldner für diese Abzüge eine Anwartschaft auf Pension, doch sei diese Anwartschaft keine in Geld abschätzbare Gegenleistung des Dienstherren für die abgezogenen Beträge und deshalb auch keine nach § 3 L.B.G. dem bar ausgezahlten Lohne hinzuzurechnende Vergütung. Die Beiträge zur Sozialversicherung seien dagegen Verbindlichkeiten des Schuldners, die unabhängig von der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestünden. Auch beruhe die Berechtigung zum Abzug dieser Beiträge vom Lohn nicht auf dem Dienst-

[78]) Ueber den Begriff des Hausarbeiters siehe Richtlinien zu § 18 des Hausarbeitsgesetzes vom 27. 6. 23, erlassen vom Reichsarbeitsminister am 7. 5. 1925 (Reichsministerialblatt, S. 329).

[79]) O.L.G. Breslau O.L.G.R. Bd. 22, S. 383.

vertrag, sondern auf gesetzlicher Vorschrift, die aus rein praktischen Gesichtspunkten dem Arbeitnehmer das Recht zum Empfang dieser Beträge entziehe und auf eine andere Stelle übertrage.

Dieser Auffassung trat das O.L.G. Celle [80]) insoweit entgegen, als die Abziehbarkeit der Sozialversicherungsbeiträge verneint wurde. Es sagt, das Gesetz selbst vermindere den auszuzahlenden Lohn, wodurch dieser mit den Beiträgen dergestalt belastet erscheine, daß der Arbeitnehmer den Lohn erst nach diesen Abzügen beanspruchen könne. Die Gläubiger des Arbeitnehmers würden aber den Lohn auch nur in demselben Umfange beanspruchen können, wie der Arbeitnehmer selbst, also erst nach diesen Abzügen [81]). Die Praxis neigte überhaupt mehr dazu, den Nettolohn für maßgeblich zu erachten. Man sagte auch, es sei zu beachten, daß das L.B.G. und die Sozialversicherungsgesetze eine sozialpolitische Tendenz hätten und sich daher gegenseitig nicht beeinträchtigen dürften. Denn würden die Versicherungsbeiträge den pfandfreien Lohnbetrag schmälern, so würde der soziale Zweck des L.B.G. durch die Sozialversicherungsgesetze beeinträchtigt. Dies könne aber der Gesetzgeber nicht gewollt haben [82]). Die Wissenschaft vertrat überwiegend den gleichen Standpunkt [83]).

In der Nachkriegszeit hat jedoch die erstere Ansicht, die den Bruttolohn zugrunde legt, mehr und mehr an Anhängern gewonnen. Sowohl die Wissenschaft [84]) als auch die Praxis [85]) neigten immer mehr der Ansicht zu, daß bei der Berechnung des pfandfreien

---

[80]) O.L.G. Celle, O.L.G.R. Bd. 23, S. 218.

[81]) So auch O.L.G. Hamm, Zeitschrift für Bergrecht, Bd. 52, S. 439.

[82]) So insbesondere O.L.G. Hamm, a.a..O

[83]) Vgl. insbesondere Gaupp-Stein 9. 10. Aufl., § 850, Anm. III, 1, ferner Falkmann, S. 772, Hein, S. 442.

[84]) So wendet sich bereits Meyer, Das Recht der Beschlagnahme von Lohn- und Gehaltsforderungen, 5. Aufl., 2. Nachtrag, (1920), S. 15 ff. gegen die Abzugsfähigkeit der Sozialversicherungsbeiträge, derselbe auch in seinem Kommentar (1927), S. 61. Ferner Titze, S. 641, Oertmann, S. 82, Schüler S. 42, Langenbach, S. 11 ff., derselbe auch schon in den Rechts- und Wirtschaftsnachrichten der LZ, S. 6, Beil. zu Nr. 5 vom 1. 3. 1921, ferner R. Schultz in JW 1923, S. 219, 1924, S. 1028, 1029; Martell, Schlichtungswesen 1926, S. 130; Grübel, ArbR. 1927, Sp. 19 ff.; Kaskel, S. 152, Note 4. A.M. Jonas, NZfAR 1922, Sp. 95, derselbe in Stein-Jonas, nach § 850 III, 2.

[85]) So z. B. GewGer. Berlin v. 22. 4. 25 bei Potthoff 1926/27, Nr. 2363 g; ArbGer. Heilbronn v. 20. 7. 27 bei Potthoff 1927/28, Nr. 109; A.G. Essen, 13. 5. 28 JW 1928, S. 2379; O.L.G. Dresden v. 1. 6. 28, Sächs. Arch. Rpfl. 1928, S. 366; L.A.G. Harburg-Wilhelmsburg Rsp. in Arbsachen 1929, Nr. 12, S. 17, insbesondere R.A.G. v. 29. 5. 29 ebenda, Nr. 248, S. 263 ff. Für die Gegenmeinung jedoch L.G. Berlin v. 22. 2. 28, Recht und Rechtspraxis 1928, S. 32; A.G. Solingen v. 16. 5. 28 in Recht und Rechtspraxis, 9. Jahrg., Nr. 3; L.A.G. Stuttgart, Rsp. in Arbsachen 1929, Nr. 12, S. 13.

Lohnbetrages vom Bruttolohn auszugehen sei. Diese Meinung ist auch die richtige. Die gegenteilige Ansicht, die die gesetzlichen Beiträge für abzugsfähig erklärt, geht irrtümlicherweise davon aus, daß diese Abzüge eine gesetzliche Minderung des Arbeitslohnes darstellten[86]). Hiergegen ist einzuwenden, daß diese Abzüge, durch die nach gesetzlicher Vorschrift ein Teil des Lohnes zu bestimmten Zwecken im Interesse des Arbeitnehmers verwendet wird, ebenso zu beurteilen sind, als wenn der Arbeitnehmer selbst nach Empfang des vollen Lohnbetrages die Beiträge an die Versicherungs- oder Steuerbehörde abführen müßte[87]); in diesem Falle würde wohl niemand daran zweifeln, daß der volle Lohn bei der Berechnung des pfandfreien Einkommens zugrundezulegen sei. Daß dies in der Praxis nicht so gehandhabt wird, sondern mittels eines vom Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung sofort vorgenommenen Abzuges, geschieht lediglich aus Zweckmäßigkeitsgründen und ändert nichts an der wahren Natur dieser Abzüge als Bestandteile der Lohnforderung[88]). Wendet man nun dagegen ein, daß die Abzüge zwar nicht die Lohnforderung, sondern den Betrag des ausbezahlten Lohnes mindern[89]), so kann zwar an der Richtigkeit dieses Satzes nicht gerüttelt werden, jedoch für die Berechnung des pfändbaren Lohnbetrages ist nicht der zur Auszahlung gelangende Lohnbetrag maßgebend, sondern nur die Lohnforderung selbst ohne Rücksicht auf solche Teile von ihr, die aus irgendeinem Grunde nicht zur Auszahlung gelangen. Ueberdies gehören die Beiträge zu den Sozialversicherungen und die Steuern zu den Aufwendungen des notwendigen Lebensunterhaltes und es würde deshalb eine grundlose Schlechterstellung des Gläubigers bedeuten, wenn diese Aufwendungen vorher abgezogen werden dürften. Das gleiche gilt auch, wenn es sich um Beiträge auf Grund des Arbeitsvertrages, z. B. zu Pensionskassen, Betriebskrankenkassen u. dgl. handelt. Auch diese werden lediglich im Interesse des Arbeitnehmers verwendet und es kann keinen Unterschied machen, ob der Abzug kraft Gesetzes oder kraft Vertrages erfolgt. Die vom O.L.G. Breslau (a.a.O.) gegen die Hinzurechenbarkeit solcher Bei-

---

[86]) So insbesondere Jonas, NZfAR 1922, Sp. 96; O.L.G. Hamm a.a.O.

[87]) Vgl. auch die beiden Gutachten des Reichsfinanzhofes vom 8. 11. 24 (Arbeitsrecht 1925, Sp. 373) und vom 3. 2. 25 (Jur. Rdsch. 1925, Nr. 834, JW 1925, S. 1931), die von dem Standpunkte ausgehen, daß bei einer Lohnklage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber der Steuerabzug von dem Gerichte bei der Urteilsfällung überhaupt nicht berücksichtigt werden dürfe; denn es handle sich nicht um eine Minderung des Lohnes, sondern um eine, wenn auch gesetzlich vorgeschriebene Verwendung eines Teiles des Lohnes zu einem bestimmten Zwecke.

[88]) So auch schon O.L.G. Breslau a.a.O.

[89]) So jetzt Jonas in Stein-Jonas, a.a.O.

träge zum ausbezahlten Lohnbetrag erhobenen Bedenken, daß nämlich die durch die Beiträge erworbene Anwartschaft auf Pension keine in Geld abschätzbare Gegenleistung darstelle und daher nicht hinzugerechnet werden könne, sind als unbegründet zurückzuweisen. Es kann wohl nicht bestritten werden, daß die rechtlich geschützte Anwartschaft auf Pension einen Vermögensvorteil des Arbeitnehmers darstellt, der sich später realisieren wird. Auch ist die Anwartschaft auf Pension auf Grund Arbeitsvertrages ebenso zu bewerten wie die Anwartschaft bei der Sozialversicherung, weshalb es verwunderlich ist, daß die Bedenken nicht auch bei letzterer geäußert worden sind.

b) Abzüge vom Lohnbetrag, die mit Rücksicht auf Lohnvorschüsse gemacht werden, sind selbstverständlich bei Berechnung des pfändbaren Betrages dem ausgezahlten Teilbetrag des Lohnes hinzuzurechnen, da die Lohnvorschüsse, wie schon der Name sagt, nichts weiter als im voraus bezahlten Lohn darstellen. Die Möglichkeit, diese Lohnvorschüsse bei Auszahlung des Lohnes in Abzug zu bringen, wird nicht etwa durch § 394 B.G.B. gehemmt, weil es sich hier gar nicht um eine Aufrechnung im juristischen Sinne handelt. Der Lohnvorschuß ist nicht etwa ein Darlehen, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt und durch dessen Hingabe jener eine selbständige Forderung auf Rückgabe eines tantundem eiusdem qualitatis erwirbt, vielmehr soll der Arbeitnehmer für den Lohnvorschuß Arbeit leisten [90]). Die Lohnvorschüsse sind das vorausbezahlte Aequivalent für die später zu leistende Arbeit. Zweifelhaft könnte es sein, wenn ein Lohnvorschuß nicht rechtzeitig auf den Lohn angerechnet worden ist; auch in diesem Falle aber wird er nicht zum Darlehen, vielmehr behält er seinen schuldtilgenden Charakter als Zahlung zum Ausgleich späterer Forderungen.

III. Wann werden Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners nach § 1 Abs. II L.Pf.VO. berücksichtigt?

1. Hier erhebt sich zunächst die bekannte Streitfrage, ob es für die Anwendbarkeit des § 1 Abs. II L.Pf.VO. genügt, daß für den Schuldner eine Unterhaltspflicht der genannten Art besteht, einerlei, ob sie auch tatsächlich erfüllt wird oder nicht [91]), oder ob die Erhöhung der Pfändungsgrenze erst dann einzutreten hat, wenn der Schuldner die Unterhaltspflicht auch wirklich erfüllt [92]). Für

---

[90]) So auch Metzges DJZ 1902, S. 47.

[91]) So Meyer, S. 59; Mantey LZ 1919, Sp. 1004; Schultz JW 1923, S. 219; Schüler, S. 41; Kaskel, S. 152, Anm. 2; Hueck, S. 206, Anm. 23.

[92]) So Langenbach, LZ 1918, Sp. 145 (gegenüber der L.Pf.VO. v. 13. 12. 1917); LZ 1919, S. 848; ders., Die Lohnpfändung, S. 15; JW 1924, S. 163; Dittrich, Bayr. Rechtspfl. Ztschr. 1921, S. 132; Martell, Schlichtungswesen 1926, S. 129.

die letztere Auffassung wird geltend gemacht, daß der Gesetzgeber unmöglich den Pfändungsschutz zum Nachteil des Gläubigers einem unwürdigen Schuldner, der seinen Unterhaltspflichten gar nicht nachkommt, zugute kommen lassen will. Demgegenüber ist jedoch geltend zu machen, daß gerade dadurch persönliche Momente und damit das Moment der Unsicherheit in das Lohnbeschlagnahmerecht hineingetragen würden; denn es müßte in jedem einzelnen Falle festgestellt werden, ob der Schuldner auch tatsächlich seiner Unterhaltspflicht nachkommt, was für das Lohnpfändungsverfahren erschwerend und komplizierend wirken würde. Auch weist schon der Wortlaut des Gesetzes darauf hin, daß bereits das abstrakte Bestehen einer Unterhaltspflicht ohne Rücksicht auf tatsächliche Unterhaltsgewährung den pfandfreien Lohnbetrag erhöht. Der Ausdruck „hat zu gewähren" bedeutet nur, daß er zur Gewährung verpflichtet ist (vgl. den in dem gleichen Sinne zu verstehenden Sprachgebrauch des B.G.B., z. B. in den §§ 1607 Abs. I, 1360, 1374); damit deckt sich auch der im täglichen Leben damit verbundene Sinn.

2. Eine weitere Frage ergibt sich hinsichtlich des Rechtsgrundes der Unterhaltsverpflichtung. Hat es hier auf den Rechtsgrund überhaupt anzukommen? Die Verordnung erwähnt hierüber nichts, insbesondere spricht sie nicht von einer Unterhaltsgewährung kraft Gesetzes. Wollte sie nur eine auf Gesetz beruhende Unterhaltsverpflichtung meinen, so hätte sie dies leicht zum Ausdruck bringen können (vgl. § 4 Nr. 3, § 4a L.B.G., wo von „kraft Gesetzes zu entrichtenden Unterhaltsbeiträgen" die Rede ist). Es geht daher m. E. nicht an, diesen Sinn in das Gesetz hineinzuinterpretieren, wie dies vielfach geschieht[93]). Es ist vielmehr dem Schuldner auch dann die höhere Pfändungsgrenze zuzubilligen, wenn er auf Grund vertraglicher Bindung oder letztwilliger Verfügung gegenüber den unten (3.) näher bezeichneten Personen zur Unterhaltsgewährung verpflichtet ist[94]). Insbesondere rechtfertigt auch der soziale Zweck des L.B.G. diese Auslegung des § 1 Abs. II L.Pf.VO. Es kann allerdings nicht geleugnet werden, daß diese Auslegung Gefahren mit sich bringt, wenn nämlich der Schuldner sich absichtlich künstliche Unterhaltsverpflichtungen schafft, um den pfandfreien Lohnbetrag zu seinen Gunsten zu erhöhen, ohne daß er in Wirklichkeit die Absicht hat, diese Unterhaltspflichten zu erfüllen. In solchen Fällen hift jedoch dem Gläubiger meist der Einwand des Scheingeschäftes (§ 117 B.G.B.).

3. Welcher Personenkreis wird durch § 1 Abs. II L.Pf.VO. geschützt? Als geschützte unterhaltsberechtigte Personen werden

[93]) So insbesondere Meyer, S. 60; Stein-Jonas, nach § 850, III, 1, c; Hueck, S. 206, Anm. 23.

[94]) So auch Mantey, LZ 1919, Sp. 1004; Langenbach LZ 1919, S. 848; derselbe, Lohnpfändung, S. 17; Schüler, S. 41.

aufgezählt der Ehegatte (§ 1360 B.G.B.), der frühere Ehegatte (§§ 1578 ff., 1583 B.G.B.), d. i. zunächst der schuldlos oder wegen Geisteskrankheit geschiedene Ehegatte; aber auch der an der Scheidung schuldige Ehegatte, dem auf Grund Vertrages der Schuldner Unterhalt zu gewähren hat, zählt hierher; denn § 1 Abs. II L.Pf.VO. beschränkt sich nicht auf die Unterhaltspflichten kraft Gesetzes, sondern muß auch dann Anwendung finden, wenn der Schuldner auf Grund Vertrags oder letztwilliger Verfügung seinem an der Scheidung schuldigen früheren Ehegatten oder auch einem Verwandten der Seitenlinie Unterhalt zu gewähren hat. Als früherer Ehegatte kommt ferner der Ehegatte nach Aufhebung der ehelichen Gemeinschaft (§§ 1575, 1586 B.G.B.) und nach Nichtigerklärung der Ehe (§§ 1345, 1351 B.G.B.) in Betracht. Weiterhin gehören hierher Verwandte in gerader Linie (§ 1601 B.G.B.) und in der Seitenlinie (§ 1589 B.G.B.) (vgl. vorher!). Schließlich fallen hierher uneheliche Kinder (§§ 1705, 1708 B.G.B.). Als solche kommen auch diejenigen in Frage, deren Ehelichkeit mit Erfolg angefochten ist (§§ 1593 ff, B.G.B.) oder die aus nichtigen Ehen stammen, wenn die Nichtigkeit beiden Ehegatten bei der Eheschließung bekannt war (§ 1699 B.G.B.). Als uneheliches Kind kommt jedoch nur das eigene uneheliche Kind des Schuldners in Frage, nicht etwa das seiner Ehefrau usw.[95]).

Dieser Personenkreis ist ein weiterer als der Kreis der privilegierten Gläubiger nach § 4 Ziff. 3 und § 4a des L.B.G., weil dort nur die auf Grund Gesetzes unterhaltsberechtigten Personen in Betracht kommen (vgl. § 8 dieser Abhandlung!).

Der Grundsatz der Lohnsicherung zugunsten der eben aufgezählten Personen ist aber im Interesse der Gläubiger nur soweit durchgeführt, als höchstens zwei Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners berücksichtigt werden, selbst wenn weit mehr zusammentreffen; denn nur bis zu höchstens zwei Drittel des Mehrbetrages über der festen Pfändungsgrenze kann der Lohn des Schuldners im günstigsten Falle pfandfrei bleiben, sodaß also für die Unterhaltsverpflichtungen überhaupt nur ein Drittel des Mehrbetrages in Rechnung gezogen wird, nachdem bereits ein Drittel des Mehrbetrages ohne Rücksicht auf Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners pfandfrei ist.

§ 7. **Durchbrechung des Pfändungsschutzes zugunsten öffentlicher Körperschaften.**

I. Die Schranke des Pfändungsverbotes ist zunächst nach § 4 Ziff. 2 L.B.G. zugunsten der Beitreibung der direkten persönlichen Staatssteuern und Kommunalabgaben durchbrochen, sofern diese

[95]) So auch Langenbach, S. 15; Mantey, LZ 1919, Sp. 1004.

Steuern und Abgaben nicht länger als 3 Monate fällig geworden sind. Diese Ausnahme hat ihren berechtigten Grund in dem Interesse der Aufrechterhaltung der Gemeinwesen, die dem Schuldner die Möglichkeit ungestörten Erwerbes gewährleisten. Das Pfändungsprivileg gilt aber nur zugunsten der direkten persönlichen Steuern und Abgaben, privilegiert sind also nicht Realsteuern, wie die Grundstück-, Gebäude- und Gewerbesteuer. Ferner sind nicht privilegiert alle nicht direkten Steuern[96]), das sind die meisten Aufwandsteuern (Getränkesteuer, Tabaksteuer usw.).

II. Es fragt sich nun, ob das Pfändungsvorrecht des § 4 Ziff. 2 L.B.G. auch für direkte persönliche Reichssteuern, z. B. für die Einkommensteuer gilt. Die Lösung dieser Frage hängt davon ab, ob durch § 342 der Reichsabgabenordnung vom 13. 12. 1919 das Pfändungsvorrecht für die unter die Reichsabgabenordnung fallenden Steuern — das sind nach § 1 Abs. II Reichsabgabenordnung die Steuern, die ganz oder zum Teil zugunsten des Reiches erhoben werden — aufgehoben worden ist oder nicht. § 342 RAbgO erklärt, daß die Verbote und Beschränkungen, die für die Pfändung von Forderungen und Ansprüchen nach der Zivilprozeßordnung (§§ 850 bis 852) und anderen reichsgesetzlichen Vorschriften bestehen, auch für das steuerrechtliche Verwaltungszwangsverfahren gelten sollen. Soweit es sich um Landessteuern handelt, finden für das Verwaltungszwangsverfahren die betreffenden landesrechtlichen Bestimmungen Anwendung. Die Länder haben in ihren Gesetzen und Verordnungen über das Verwaltungszwangsverfahren hinsichtlich der Beschlagnahme von Arbeits- oder Dienstlohn teils keine Grundsätze aufgestellt, teils auf das L.B.G. Bezug genommen, teils sich dem Wortlaut oder dem Sinn des § 342 RAbgO angeschlossen. (So z. B. der mit dem § 342 RAbgO wörtlich übereinstimmende § 46 der preuß. Verordnung vom 16. 3. 1926 zur Abänderung der Verordnung vom 15. 11. 1899, betreffend das Verwaltungszwangsverfahren wegen Beitreibung von Geldbeträgen.) In allen diesen Fällen findet also das L.B.G., auf das in § 850 Ziff. 1 ZPO Bezug genommen ist, mit seinen ergänzenden Verordnungen und Gesetzen Anwendung. Danach ist aber das die Pfändung einengende L.B.G. nicht auf die Beitreibung von Steuern gemäß § 4 Ziff. 2 L.B.G. anwendbar, sodaß eben der Zugriff wegen der direkten persönlichen Reichssteuern schlechthin gestattet ist[97]). Die gegenteilige Ansicht, nach der durch § 342 RAbgO das Pfändungsprivileg aufgehoben sei[98]), geht anscheinend davon aus, daß § 342 RAbgO

[96]) Eine Erörterung dieses nicht eindeutigen und verschiedener Auslegung fähigen Begriffes erübrigt sich an dieser Stelle. Es sei der Kürze halber auf die Ausführungen bei Eheberg, Grundriß der Finanzwissenschaft, 3. und 4. Aufl., 1928, S. 64 verwiesen.

[97]) So auch Oertmann, S. 67; Langenbach, S. 18.

[98]) So Meyer, S. 108; Schüler, S. 50; Stein-Jonas, nach § 850, IV, 1.

in erster Linie von den Pfändungsverboten und -beschränkungen spricht. Dabei übersieht aber diese Ansicht, daß nach § 342 RAbgO die Pfändungsverbote und Beschränkungen doch nur insoweit Anwendung finden sollen und können, als sie nicht in den die Verbote und Beschränkungen enthaltenden Gesetzen selbst wieder durchbrochen sind. Praktisch ist die Streitfrage von nicht so weitreichender Bedeutung, als dies zunächst scheinen möchte. Denn die in der Hauptsache in Betracht kommende Einkommensteuer wird nach § 69 des Einkommensteuergesetzes vom 10. 8. 1925 durch Abzug vom Arbeitslohn, der vom Arbeitgeber zu bewirken ist, erhoben, wodurch die Zwangsvollstreckung vermieden wird.

III. Neuerdings[99]) wird unter Zuhilfenahme der Begründung zum L.B.G. versucht, das in § 4 Ziff. 2 L.B.G. ausgesprochene Pfändungsvorrecht für die dort genannten Steuern überhaupt in Abrede zu stellen. § 4 Ziff. 2 L.B.G. wolle nur zum Ausdruck bringen, daß Lohnforderungen überhaupt nur wegen bestimmter Steuern beschlagnahmt werden dürfen, wenn anders die Landes- und Reichsgesetze eine solche Pfändung zuließen. Da aber die Reichsabgabenordnung die nach der Zivilprozeßordnung bestehenden Verbote und Beschränkungen der Pfändung von Forderungen ganz allgemein auch für das Verwaltungszwangsverfahren gelten lasse, so gebe sie damit zu erkennen, daß sie eine Ausnahmebestimmung für die Lohnbeschlagnahme nicht schaffen wollte, denn sonst hätte es einer besonderen Bestimmung bedurft. Daraus ergebe sich dann, daß für die Beitreibung der Reichssteuern sowie der in § 4 Ziff. 2 L.B.G. genannten Staatssteuern und Kommunalabgaben die allgemeinen Pfändungsschranken des L.B.G. und der L.Pf.VO. ebenso wie für die Beitreibung anderer gewöhnlicher Forderungen Geltung hätten. Zur Stützung dieser Ansicht wird auch die sich sonst ergebende unterschiedliche Behandlung von Privatangestellten und öffentlichen Beamten, Angehörigen der Wehrmacht usw. herangezogen, da die Bezüge dieser Personen nach § 850 ZPO auch wegen Steuerforderungen nur beschränkt der Beschlagnahme unterliegen. Diese Ansicht ist jedoch de lege lata abzulehnen, weil sie sich über den klaren Wortlaut des L.B.G. hinwegsetzt. § 1 L.B.G. in Verbindung mit der L.Pf.VO. enthält allgemein die Beschränkung der Pfändung des Arbeitslohnes, während § 4 Ziff. 2 L.B.G. eine Ausnahmevorschrift enthält, die unzweideutig zum Ausdruck bringt, daß das die Pfändung von Arbeitslohn einschränkende L.B.G. keine Anwendung auf die Beitreibung der dort angeführten Steuern und Abgaben finden soll. Es ist daher insoweit der Zugriff schlechthin gestattet, wie es auch sonst allgemein der Fall ist, wenn die Voraussetzungen des § 1 L.B.G. nicht vorliegen.

---

[99]) Meyer, JW 1928, S. 2894.

Die sich dadurch ergebende ungünstigere Behandlung der Privatangestellten im Vergleich zu den öffentlichen Beamten ist vom Standpunkt des geltenden Rechtes aus nicht zu vermeiden, ihre Beseitigung jedoch de lege ferenda zu wünschen.

Aus diesen Ausführungen ergibt sich also, daß wegen der Beitreibung der direkten persönlichen Reichs- und Staatssteuern sowie Kommunalabgaben der Arbeitslohn und die ihm hinsichtlich des Pfändungsschutzes gleichgestellten Bezüge (siehe § 1 dieser Abhandlung!) in vollem Umfang ohne jede Beschränkung der Pfändung unterliegen, sofern diese Steuern und Abgaben nicht seit länger als drei Monaten fällig sind.

§ 8. Durchbrechung des Pfändungsschutzes zugunsten von gesetzlichen Unterhaltsansprüchen.

Weiterhin sind Unterhaltsforderungen gemäß § 4 Ziff. 3 und § 4a L.B.G. bezüglich der Lohnbeschlagnahme privilegiert.

I. Der Kreis der hier bevorrechtigten Gläubiger ist, wie schon oben erwähnt, ein engerer als der in § 1 Abs. II L.Pf.VO. aufgezählten Personen. Hier kommen nämlich nur gesetzliche Unterhaltsberechtigte in Frage, also nicht Verwandte in der Seitenlinie, nicht der schuldhaft geschiedene Ehegatte.

1. Grundsätzlich kann das Pfändungsprivileg nicht von der Person des Gläubigers getrennt werden; denn das vom Gesetz gewährte Vorrecht gilt der Person des Gläubigers, nicht dem Anspruch als solchem. Deshalb ist ein Uebergang des Privilegs gleichzeitig mit der Forderung auf Dritte, sei es durch Rechtsgeschäft, Erbgang oder gesetzliche Vorschrift, ausgeschlossen; in diesem Falle verliert regelmäßig der Anspruch den Charakter einer Unterhaltsforderung [100]) (bestritten!). Die Gegenmeinung weist zunächst auf § 401 B.G.B. (Uebergang von Nebenrechten bei der Forderungsübertragung) hin; doch ist dieser Hinweis nicht am Platze, weil das L.B.G. den Unterhaltsansprüchen kein Neben- oder Vorzugsrecht beilegt, sondern vielmehr den Unterhaltsberechtigten bevorzugt, nicht aber seinen Anspruch erweitert.

Es fragt sich nun, ob von diesem Grundsatze eine Ausnahme dann zu machen ist, wenn der Anspruch auf eine andere unterhaltspflichtige Person gemäß §§ 1607 Abs. II, 1608 und besonders 1709 Abs. II (Mutter oder Verwandte des unehelichen Kindes) oder auf den Fürsorgeverband nach § 21 der Fürsorgepflichtverord-

[100]) So auch L.G. Berlin in KGBl. 1907, S. 32; O.L.G. Breslau O.L.G.R. Bd. 17, S. 340; L.G. Nürnberg, Bayr. Rpfl. Ztschr. 1905, S. 182; Conrad, S. 449; Hein, S. 459; Stein-Jonas, § 850, IV, 2, a; a.M.: KG in O.L.G.R. Bd. 6, S. 423, e (Zessionar); L.G. Nürnberg, Bayr. Rpfl. Ztschr., 1905, S. 159 (Erben).

nung vom 13. 2. 1924 übergeht. Manche[101]) lassen hier das Vorrecht auch dem neuen Gläubiger zugute kommen mit der Begründung, der Unterhaltsanspruch gehe hier als solcher über. Dagegen ist einzuwenden, daß auch in sonstigen Fällen ein derartiger Uebergang stattfindet. Daß hier der Uebergang nicht zum Nachteil des Unterhaltsberechtigten geltend gemacht werden kann, würde zwar nichts für den Wegfall eines Vorrechtes beweisen, da das Gesetz damit nur sagen will, daß sich das Rangverhältnis der Gläubiger nicht ändern soll. Jedoch ist auch hier daran festzuhalten, daß das Gesetz nicht einer abstrakten Forderung ein Vorrecht beilegen wollte, sondern vielmehr die im Gesetze aufgezählten Unterhaltsberechtigten in der Geltendmachung ihrer Unterhaltsansprüche schützen wollte[102]).

2. Das Vorrecht der genannten Personen gilt nur dann, wenn diese auf Gesetz beruhende Unterhaltsansprüche geltend machen. Ein nicht auf Gesetz oder lediglich auf Vertrag oder letztwilliger Verfügung beruhender Unterhaltsbeitrag kann nicht nach § 4 Ziff. 3 L.B.G. beigetrieben werden.

Wird ein gesetzlicher Unterhaltsanspruch durch Vertrag oder Vergleich gerichtlich oder außergerichtlich anerkannt oder festgesetzt, so behält der Unterhaltsanspruch seinen ursprünglichen Charakter bei[103]). Anders jedoch, wenn durch das Anerkenntnis die Unterhaltspflicht erhöht wird; dann genießt nämlich nur der das gesetzliche Maß nicht übersteigende Unterhaltsanspruch das Pfändungsprivileg, während der überschießende Teil nicht daran teilnimmt[104])

3. Es genügt nicht, daß die Forderung den wirtschaftlichen Charakter einer Unterhaltsforderung hat, wie z. B. der auf Grund unerlaubter Handlung zu gewährende Unterhalt nach § 844 Abs. II B.G.B. oder der zufolge Vertrages als Altenteil, Auszug, Leibgedinge oder dergleichen geschuldete Unterhalt; die Forderung

[101]) Stein-Jonas, § 850, IV, 2, a; Meyer, S. 113; Oertmann, S. 70; O.L.G. Posen O.L.G.R. Bd. 5, S. 454; O.L.G Hamburg, HansGerZtg., 23, S. 15; O.L.G. Dresden, Sächs. Ann. 25, S. 253.

[102]) So auch Pick, S. 123; Falkmann, S. 787; Hein, S. 460.

[103]) Vgl. Oertmann, S. 70; O.L.G. Dresden O.L.G.R. Bd. 7, S. 317.

[104]) So auch Pick, S. 100 ff., der den Begriff „der kraft Gesetzes zu entrichtenden Unterhaltsbeiträge" überhaupt nur als ein bestimmtes Maß auffaßt. Zur Stützung seiner Ansicht führt Pick die Begründung zum Entwurf der Novelle zum L.B.G. (Drucksachen des deutschen Reichstags, 9. Legislaturperiode, 4. Session 1895—97, Nr. 642, S. 5) an, welche die Einschränkung des Privilegs auf die „kraft Gesetzes zu entrichtenden Unterhaltsbeiträge" damit erklärt, daß „sonst durch einen übermäßige Leistungen zusichernden Vertrag andere Unterhaltsberechtigte geschädigt werden könnten". Damit soll aber lediglich der rechtspolitische Grund dargetan werden, nicht aber kann dadurch der klare Wortlaut des Gesetzes, das auf den Rechtsgrund der Unterhaltsverpflichtung abstellt, umgedeutet werden.

muß vielmehr ihren Rechtsgrund unmittelbar in der gesetzlichen Unterhaltspflicht haben[105]). Deshalb gehören hierher nicht die Kosten des Unterhaltsprozesses[106]), da sie ihren Rechtsgrund in der prozeßrechtlichen Vorschrift des § 91 ZPO, nicht in einer gesetzlichen Unterhaltspflicht haben. Auch ist davon auszugehen, daß das Pfändungsprivileg keineswegs dem ganzen Anspruch, wie er durch das Urteil festgestellt ist, dient, sondern nur einem Teil (siehe II, 1 unten!), während in der Regel das Urteil noch weitere rückständige Beiträge betrifft. Die Entscheidung der Kosten richtet sich aber nach dem vollen Umfang der Hauptsache, sie wird also auch durch den unprivilegierten Teil des Unterhaltsanspruches bestimmt. Schon aus diesem Grunde dürfte die hier vertretene Ansicht vorzuziehen sein. Anders verhält es sich indessen mit den durch die Beitreibung der Unterhaltsgelder entstehenden Vollstreckungskosten. Diese sind nämlich nach § 788 ZPO in gleicher Weise wie der Anspruch selbst beizutreiben, haben also an dem Pfändungsprivileg des § 4, Ziff. 3, § 4a L.B.G. teil[107]). Nicht als Unterhaltsanspruch gelten der Aussteuer- und Ausstattungsanspruch nach §§ 1620, 1624 B.G.B.[108]), ferner der Anspruch der Ehefrau gegenüber dem Ehemann auf den Prozeßkostenvorschuß[109]) (§ 1387 Ziff. 1 B.G.B.).

---

[105]) So auch O.L.G. Dresden O.L.G.R. Bd. 7, S. 317. a.M.: Pick, a.a.O.

[106]) So auch Falkmann, S. 788; Pick, S. 106 ff.; Hein, S. 461; Meyer, S. 110; Pigge, DJZ 1909, S. 1136; ferner O.L.G. Jena, Soergel, Rechtspr. 1904, S. 447; O.L.G. Dresden, ebenda, 1910, S. 631; L.G. Karlsruhe, Busch's Zeitschr., Bd. 45, S. 506; O.L.G. Düsseldorf, O.L.G.R. Bd. 15, S. 168, Anm. 1. A.M.: O.L.G. Celle O.L.G.R Bd. 6, S. 422; Heuer, Recht 1902, S. 13.

[107]) So auch Hein, S. 461; Meyer, S. 110; Stein-Jonas, § 850, IV, 2, a; Förster-Kann, § 850, dd; O.L.G. Düsseldorf O.L.G.R., Bd. 15, S. 168, Anm. 1; a. M.: Falkmann, S. 788; Pigge, DJZ, 1909, S. 1136, welche die Beitreibungskosten ebenso behandeln wollen wie die Prozeßkosten.

[108]) Vgl. RGZ Bd. 66, S. 234.

[109]) Vgl. RGZ Bd. 46, S. 354; Meyer, S. 110; Stein-Jonas, § 850, IV, 2, a; a.M.: Meyerhoff, JW 1900, S. 690 ff.; Hein, S. 461, die den Prozeßkostenvorschuß als einen Teil des Unterhaltsanspruches der Ehefrau gegenüber dem Ehemann betrachten. Hein zieht für seine Auffassung unrichtigerweise die Motive zum BGB. heran. Diese sprechen jedoch gerade das Gegenteil aus, daß nämlich die Prozeßkosten zum Unterhalt nach bisher bestehendem Rechte nicht gehört hätten und ein Bedürfnis fehle, die Unterhaltspflicht auf die Prozeßkosten durch besondere Bestimmung auszudehnen. (Vgl. Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, IV, S. 696.) Meyerhoff, S. 691, sucht allerdings nachzuweisen, daß die Motive in dieser Beziehung von einer irrigen Auffassung des bisher geltenden Rechtes und der bisherigen Rechtsprechung ausgegangen sind.

II. 1. Zeitlich ist das Vorrecht auf die Beiträge beschränkt, die für die Zeit nach Erhebung der Klage und das vorausgehende letzte Vierteljahr zu entrichten sind, selbst wenn sie für die Vergangenheit (z. B. vom Augenblicke des Verzugs an) gefordert werden. Gegen eine zu weitgehende Ausdehnung des Vollstreckungsschutzes auf erst nach Klageerhebung fällig werdende Unterhaltsbeiträge schützt § 218 Abs. II B.G.B., nach welcher Vorschrift durch rechtskräftiges Urteil festgestellte Unterhaltsbeiträge, die erst nach Rechtskraft des Urteils fällig werden, in 4 Jahren verjähren. Werden also fällige Beiträge beigetrieben, die vor mehr als 4 Jahren in einem rechtskräftigen Urteil festgestellt worden sind, so kann der Schuldner durch Klage aus § 767 ZPO die Aufhebung der Pfändung herbeiführen [110]).

2. Der hiernach maßgebenden Klageerhebung steht nach §§ 499 e, f, 700, Satz 1 ZPO die Zustellung eines Zahlungsbefehls im Mahnverfahren, bezw. eines Güteantrages gleich, selbst wenn das Güteverfahren nicht in das Streitverfahren übergeht, sondern mit einem Vergleich endet [111]). Wird die Unterhaltsleistung durch einstweilige Verfügung angeordnet (z. B. häufig im Ehescheidungsprozeß gemäß § 627 ZPO), so ist der maßgebende Zeitpunkt der Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung [112]).

Sehr bestritten ist die Frage, ob auch die Errichtung einer vollstreckbaren Urkunde des § 794, Ziff. 5 ZPO der Klageerhebung gleichzustellen sei. Dafür läßt sich geltend machen, daß durch die Errichtung der Urkunde die sonst maßgebende Klageerhebung

---

[110]) Vgl. auch RGZ Bd. 70, S. 68.

[111]) A.M.: Meyer, S. 113 bezüglich des Güteantrages. Er hält schon die Stellung des Güteantrages für den maßgebenden Zeitpunkt. Indessen ist unter Klageerhebung nicht die Stellung der Klage, sondern erst die Zustellung derselben an den Beklagten zu verstehen.

[112]) So auch Hein, S. 462; Stein-Jonas zu § 850, IV, 2, b; Oertmann, S. 72; Meyer, S. 113; KG in KGBl Bd. 5, S. 47; O.L.G. Dresden O.L.G.R. Bd. 5, S. 124. A.M.: Foerster-Kann zu § 850, cc, der den Zeitpunkt des Erlasses der einstweiligen Verfügung für entscheidend hält. Dieser Zeitpunkt ist jedoch in keiner Beziehung mit dem der Klageerhebung in Parallele zu setzen. A. M. auch Falkmann, S. 789, der weder den Antrag auf Erlaß, noch den Erlaß der einstweiligen Verfügung selbst für maßgeblich hält, weil dadurch nur der Schuldtitel geschaffen würde, aus dem erst nach Jahren vielleicht vollstreckt werden würde. Dieser Argumentation ist entgegenzuhalten, daß auch die Klageerhebung nur zu einem solchen Schuldtitel führt und dieses geäußerte Bedenken daher unbeachtlich ist. Für entscheidend erachtet Falkmann den Tag der Stellung des Pfändungsantrages, indem er sich auf § 209 Ziff. 5 BGB beruft. Allein § 4 Ziff. 3 L.B.G. stellt es nicht auf die Vollstreckbarkeit, sondern auf die Klageerhebung und die mit ihr verbundene Rechtshängigkeit ab. Deshalb erscheint die Heranziehung des § 209 Ziff. 5 BGB, welcher der Klageerhebung für die Verjährungsunterbrechung die Stellung des Antrags auf Zwangsvollstreckung gleichsetzt, untunlich.

zwecklos wird und ein späterer Zeitpunkt, etwa die Erteilung der vollstreckbaren Ausfertigung oder die Zustellung dieser Ausfertigung nicht mehr in Frage kommen kann, nachdem schon die Aufnahme der vollstreckbaren Urkunde mit der bereits hinter der Klageerhebung liegenden Urteilsverkündung im Prozesse auf eine Linie zu stellen ist. Völlig unzulässig erscheint es, den Zeitpunkt der ersten Vollstreckungshandlung aus der Urkunde für maßgeblich zu halten [113]). Der Gläubiger wird dadurch ungerechtfertigterweise schlechter gestellt, weil bei der Klage der Gläubiger schon für eine Zeit geschützt wird, in der er noch keinen Vollstreckungstitel hat. Unerheblich ist die verschiedentlich hervorgehobene Tatsache, daß der Klage in der Regel ein Streit um die Unterhaltspflicht vorangeht, nicht aber der Errichtung einer vollstreckbaren Urkunde; denn auch die Errichtung einer vollstreckbaren Urkunde bildet häufig den Abschluß eines vorangegangenen Streites. Bei dieser Sachlage erscheint es daher für zweckmäßig, den Tag der Errichtung der vollstreckbaren Urkunde als den der Klageerhebung entsprechenden Zeitpunkt zu bezeichnen [114]).

III. Inhalt des Pfändungsvorrechts. Das Pfändungsprivileg besteht darin, daß der bevorrechtigte Gläubiger zugunsten seiner Unterhaltsforderung die Lohnforderung des Schuldners in voller Höhe jederzeit ohne Rücksicht auf Dienstleistung, Ablauf des Fälligkeitstages und auf Einforderung pfänden lassen kann. Der Schuldner kann nicht einwenden, daß ihm selbst im Falle der Pfändung nicht einmal der notdürftige Lebensunterhalt bleibt [115]) (anders gegenüber Unterhaltsforderungen unehelicher Kinder gemäß § 4a L.B.G.); denn diesen hatte bereits der Prozeßrichter unter Zugrundelegung der Vermögens- und Erwerbsverhältnisse des Schuldners bei der Bemessung des Unterhaltsbeitrages zu berücksichtigen (vgl. §§ 1360, 1361, 1579, 1603 B.G.B.) und es erübrigt sich daher, diese Prüfung nun noch einmal in der Zwangsvollstreckung zu wiederholen. Die Rechte des Schuldners sind hier auch dann schon gewahrt, wenn die Gläubiger ohne Rücksicht auf die Vermögenslage des Schuldners vollstrecken können. Verändern sich die Verhältnisse des Schuldners, so kann nach § 323 ZPO eine Aenderung des Urteils im Wege einer neuen Klage herbeigeführt werden. Dagegen ist dem Schuldner in einem solchen Fall der Weg des § 766 ZPO

---

[113]) So unrichtig Falkmann, S. 789; Stein-Jonas, § 850, IV, 2, b; O.L.G. München O.L.G.R. Bd. 19, S. 21; O.L.G. Bamberg, Bl. f. RA., Bd. 73, S. 839.

[114]) So auch Hein, S. 462; Oertmann, S. 72; Foerster-Kann, § 850, cc; Meyer, S. 113; O.L.G. Oldenburg, O.L.G.R. Bd. 7, S. 316; L.G. Eichstätt, Bayr. Rpfl. Ztschr. 1910, S. 291.

[115]) So auch O.L.G. Breslau, O.L.G.R. Bd. 6, S. 131; L.G. Hamburg, Hans.Ger.Ztg. 21, S. 191; KG v. 1. 2. 27 ArbRecht 1927, S. 874, Nr. 783. A.M.: L.G. II Berlin v. 19. 11. 1926, ArbR. 1927, S. 751, Nr. 630.

(Erinnerung) verschlossen. Diese gesetzliche Regelung kann allerdings zu schweren Unzuträglichkeiten führen, namentlich wenn beim Schuldner Arbeitslosigkeit mit Beschäftigung häufig wechselt, wie es heutzutage vielfach der Fall ist. Denn einerseits muß der zur Unterhaltsleistung verurteilte Schuldner, wenn er arbeitslos wird, auf dem oft langwierigen Prozeßwege eine Abänderung des teils herbeiführen, andererseits ist der Gläubiger dazu genötigt, wenn der Schuldner wieder Arbeit bekommt. Deshalb wäre hier de lege ferenda zu wünschen, daß der notdürftige Unterhalt des Schuldners nicht im Prozesse, sondern wie bei Unterhaltsansprüchen unehelicher Kinder erst in der Zwangsvollstreckung Berücksichtigung erfahre, sodaß die Prüfung des Existenzminimums des Schuldners in dem einfachen Verfahren der Erinnerung nach § 766 ZPO zulässig wäre [116]).

1. Für das Verhältnis der bevorrechtigten Gläubiger, sei es des § 4 Ziff. 3 L.B.G. oder des § 4a L.B.G., zu den sonstigen nicht bevorrechtigten Gläubigern sind zwei Fälle auseinanderzuhalten:

a) Beschlagnahmt der privilegierte Gläubiger nur den sonst unpfändbaren Lohnbetrag, so wird dadurch das Recht der übrigen Gläubiger auf den allgemein pfändbaren Lohnteil nicht beeinträchtigt.

b) Beschlagnahmt der privilegierte Gläubiger den allgemein pfändbaren Lohnanteil allein oder zusammen mit dem sonst unpfändbaren Lohnbetrag, so kommt es auf den Zeitpunkt der beiderseitigen Pfändungen an (§ 804 Abs. 3 ZPO).

Es erhebt sich nun die Frage, wann der eine oder der andere Fall gegeben ist. Um diese Frage zu lösen, ist von dem Grundsatze auszugehen, daß von jeder Pfändung zunächst der allgemein pfändbare Teil der Forderung ergriffen wird. Es ist nicht zulässig, daß der privilegierte Gläubiger bei der Pfändung bestimmt, er wolle nur den allgemein pfandfreien Lohnbetrag pfänden, dagegen den allgemein pfändbaren freilassen. Diese Erklärung kann nur dahin ausgelegt werden, daß der Gläubiger den Lohn in Höhe des allgemein unpfändbaren Lohnbetrages pfänden lassen wolle. Im Ergebnis wirkt aber eine Pfändung derart, daß zuerst der allgemein pfändbare Lohnteil ergriffen wird, sei es allein oder zusammen mit dem pfandfreien. Der unter a) angeführte Fall wird also in Wirklichkeit überhaupt nie praktisch und kann daher für die folgende Betrachtung ausscheiden.

aa) Hat im Falle b) der nichtbevorrechtigte Gläubiger zuerst gepfändet, so bleibt dem bevorrechtigten Gläubiger immer noch

---

[116]) So auch Kälberer JW 1928, S. 3029.

der Zugriff auf den sonst pfandfreien Lohnbetrag. Er muß sich mit dem Ueberrest in diesem Falle begnügen, selbst wenn er wegen der ihm zustehenden Unterhaltsforderung nicht volle Befriedigung findet.

bb) Hat dagegen im Falle b) der bevorrechtigte Gläubiger zuerst gepfändet, so kann es sein, daß der später pfändende nichtprivilegierte Gläubiger leer ausgeht, dann nämlich, wenn der privilegierte Gläubiger den allgemein pfändbaren Lohnbetrag ganz beschlagnahmt hat. Der später oder gleichzeitig pfändende gewöhnliche Gläubiger kann den privilegierten Gläubiger nicht auf den sonst pfandfreien Lohnbetrag verweisen, um dann selbst den allgemein pfändbaren Teil beschlagnahmen zu können[117]); denn sonst käme das Vorrecht auch den gewöhnlichen Gläubigern mittelbar zugute, ein sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegendes Ergebnis. Daran ändert auch nichts der seit 1917 bestehende Rechtszustand, daß durch die Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners die Pfändungsgrenze sich erhöht. Die L.Pf.VO. wollte dadurch nur den Berechnungsmaßstab gegenüber der starren Pfändungsgrenze von 1917 beweglicher gestalten, nicht aber sollte durch die jeweilige Erhöhung der Grenze der Anspruch des Unterhaltsberechtigten in dem pfandfreien Teil des Lohnes enthalten sein[118]).

2. Konkurrieren bevorrechtigte Gläubiger der in § 4 Ziff. 3 L.B.G. genannten Gruppe untereinander, so entscheidet ihren Rang nicht § 804 Abs. 3 ZPO, also die zeitliche Reihenfolge der Pfändungen, sondern das Rangverhältnis, wie § 1609 B.G.B. es aufstellt; denn § 804 Abs. 3 ZPO kommt nur für solche Rechte in Frage, die sich grundsätzlich gleichstehen, während es sich hier um verschiedenwertige Rechte handelt. Der nach § 1609 B.G.B. besser berechtigte Unterhaltsgläubiger kann, wenn ein im Range nachstehender Unterhaltsberechtigter die gleiche Forderung gleichzeitig pfändet oder schon vorher gepfändet hat, vom Drittschuldner nach § 853 ZPO die Hinterlegung des vom schlechterberechtigten Gläubiger gepfändeten Schuldbetrages verlangen und kann dann im Verteilungsverfahren sein Vorrecht entsprechend geltend machen (vgl. § 872 ff. ZPO). Außerdem kann der bevorzugte Unterhaltsberechtigte auch nach § 766 ZPO Erinnerung gegen die Pfändung des schlechterberechtigten Gläubigers, sofern diese noch nicht beendet ist, erheben, auch wenn er selbst noch nicht hat pfänden lassen.

---

[117]) So auch Falkmann, S. 790; Oertmann, S. 74; Meyer, S. 115 ff. A.M.: Hirsch, Naumb.AZ 1911, S. 58.

[118]) Vgl. Meyer, S. 117; Schüler S. 54.

§ 9. Das Pfändungsrecht des unehelichen Kindes im besonderen.

Das uneheliche Kind genießt hinsichtlich seiner Unterhaltsansprüche gegenüber dem außerehelichen Vater ebenfalls ein Pfändungsprivileg nach Maßgabe des § 4a L.B.G., eine Bestimmung, welche durch die Novelle vom 29. 3. 1897 eingeführt, der modernen milderen Anschauung über die Behandlung der unehelichen Kinder gegenüber der härteren Anschauung früherer Zeiten Rechnung trägt. Der Umfang des den unehelichen Kindern eingeräumten Pfändungsprivilegs ist jedoch gegenüber dem des Pfändungsvorrechts des § 4 Ziff. 3 L.B.G. ein geringerer. Das Vorrecht der unehelichen Kinder tritt dadurch zurück, daß der uneheliche Vater der Pfändung seines Lohnes insoweit widersprechen darf, als er den Lohn zur Erfüllung seiner gesetzlichen Unterhaltspflichten gegenüber den im § 4 Ziff. 3 L.B.G. genannten Personen braucht. Unterhaltspflichten gegenüber anderen unehelichen Kindern werden jedoch nicht berücksichtigt. Bei Konkurrenz zwischen Unterhaltsforderungen mehrerer unehelicher Kinder entscheidet gemäß § 804 Abs. 3 ZPO die Priorität der einzelnen Pfändungen.

Die Beschränkung des Vorrechts durch Berücksichtigung des eigenen Notbedarfs des Schuldners bedeutet im Vergleich zu dem Vorrecht der im § 4 Ziff. 3 L.B.G. genannten Personen in ihrem Ergebnis nicht eine materielle Zurücksetzung des unehelichen Kindes gegenüber jenen Gläubigern, sondern nur einen Ausgleich einer nach materiellem Rechte bestehenden Ungleichmäßigkeit; denn während bei Unterhaltsansprüchen der Verwandten oder des (früheren) Ehegatten der Richter den eigenen Notbedarf des Schuldners im Prozeß zu berücksichtigen hat (vgl. oben § 8, III dieser Abhandlung), fällt diese Prüfung bei Unterhaltsforderungen unehelicher Kinder fort (§ 1708 B.G.B.) und es entspricht daher der Billigkeit, daß hier wenigstens in der Zwangsvollstreckung der eigene Notbedarf des Schuldners berücksichtigt wird. Hat allerdings der Schuldner noch andere Mittel als seinen Lohn, um seinen notdürftigen Unterhalt und die ihm obliegenden Unterhaltsverpflichtungen gegenüber seinen Verwandten oder seinem (früheren) Ehegatten zu bestreiten, so kann ihn das den Lohnanspruch pfändende uneheliche Kind auf diese anderen Objekte verweisen und selbst den ganzen Lohnanspruch pfänden. Bedarf der Schuldner seines Lohnes zwar nicht zu seinem eigenen Unterhalt, aber doch zur Erfüllung der ihm gesetzlich obliegenden Unterhaltspflichten gegenüber den in § 4 Ziff. 3 L.B.G. genannten Personen, so kann sich der Schuldner auf diese Unterhaltspflichten gegenüber dem Anspruch des unehelichen Kindes berufen; insofern tritt das uneheliche Kind hinter die in § 4 Ziff. 3 L.B.G. genannten Gläubiger im Range zurück. Bei der Feststellung des eigenen Not-

bedarfs des Schuldners sowie des für seine Verwandten oder seinen (früheren) Ehegatten erforderlichen Unterhalts ist jede Einnahmequelle des Schuldners mit zu berücksichtigen, auf die der Schuldner bestimmt rechnen kann, z. B. der regelmäßige und sichere Verdienst von Frau und Kindern, soweit er zum ehelichen Aufwand beigesteuert wird [119]).

1. Das Recht des Schuldners auf seinen eigenen notdürftigen Unterhalt.

a) Dem Schuldner muß bei der Lohnpfändung zugunsten der Unterhaltsansprüche eines unehelichen Kindes stets der notdürftige Unterhalt verbleiben [120]). Der notdürftige Unterhalt steht im Gegensatz zu dem standesmäßigen, d. h. demjenigen Unterhalt, dessen Maß sich nach der Lebensstellung des Bedürftigen richtet (§ 1610 B.G.B.). Im Gegensatz hierzu hat bei der Bemessung des notdürftigen Unterhalts jede Berücksichtigung der gesellschaftlichen Lebensstellung des Schuldners zu unterbleiben. Der notdürftige Lebensunterhalt umfaßt vielmehr nur das, was der auch in bescheidensten gesellschaftlichen Verhältnissen lebende Mensch zu seiner Lebensführung braucht, allerdings unter Berücksichtigung seiner besonderen körperlichen und geistigen Verhältnisse. So wird z. B. der infolge Krankheit besonders pflegebedürftige Mensch mehr zu seinem notwendigen Lebensunterhalt brauchen als der gesunde. In allen diesen Fällen ist jedoch daran festzuhalten, daß der unterhaltspflichtige Schuldner keinen Anspruch auf Fortführung seiner bisherigen Lebensweise hat [121]).

b) Wie verhält es sich nun aber, wenn der notdürftige Unterhalt höher anzusetzen ist als das an sich unpfändbare Einkommen? Ist dann das höhere Maß des notdürftigen Unterhaltes maßgebend und daher der Pfändung durch das uneheliche Kind entzogen oder bildet die allgemeine Pfändungsgrenze des § 1 L.Pf.VO. das Höchstmaß der dem Schuldner zu belassenden Beträge? Diese Frage bildet, seitdem Weißler [122]) sie zur Diskussion stellte, einen Brennpunkt lebhaften Streites. Die eine Meinung geht davon aus, daß „durch § 4a L.B.G. das ganze Gesetz, insoweit der notdürftige Unterhalt verletzt würde, außer Kraft gesetzt würde", und kommt zu dem Ergebnis, daß, insoweit als der Notbedarf des Kindsvaters

[119]) Vgl. O.L.G. München, O.L.G.R. Bd. 19, S. 18.

[120]) Vgl. auch L.G. II Berlin v. 19. 11. 1926, KGBl 1927, S. 53.

[121]) So auch Crasemann, Recht 1911, Sp. 406 ff.; O.L.G Posen, Seuff. Arch. Bd. 58, S. 480, (das den Aufwand für Examensvorbereitung vom notdürftigen Unterhalt ausschließt), O.L.G. München O.L.G.R. Bd. 19, S. 18. A.M.: RGZ Gruch. Beitr., Bd. 32, S. 741 ff.; KG in O.L.G.R., Bd. 15, S. 415; dasselbe ebenda Bd. 21, S. 241, welche auf die bisherige Lebensweise und auf die gesellschaftliche Stellung des Schuldners Rücksicht nehmen.

[122]) Weißler, JW 1921, S. 1212.

mehr erfordert als den allgemeinen pfandfreien Lohnbetrag, der Lohn der Pfändung zugunsten der Unterhaltsforderung eines unehelichen Kindes entzogen ist[123]). Diese Beweisführung ist offenbar unrichtig. Grundsatz des L.B.G. ist der Schutz des Arbeitslohnes. Ausnahmen, wie sie in § 4 L.B.G. aufgezählt sind, bedeuten also Pfändbarkeit des Lohnes. § 4a L.B.G. macht nun eine bedingte Ausnahme, indem er sagt: Dieses Gesetz, nämlich das den Arbeitslohn schützende L.B.G., findet nur insoweit Anwendung, als der Schuldner den Lohn zu seinem eigenen Notbedarf und zur Erfüllung der genannten Unterhaltsverpflichtungen braucht. Es gilt also gerade das Gegenteil von dem, was die angeführte Meinung sagt. Das L.B.G. tritt nicht außer Kraft, insoweit der Notbedarf des Schuldners gefährdet ist, vielmehr findet es gerade dann Anwendung. Daher ist es selbstverständlich, daß der Schuldner, wenn er sich auf seinen eigenen notdürftigen Unterhalt beruft, an die Schranken des L.B.G. gebunden ist[124]). Stellt sich demnach im einzelnen Falle der notdürftige Unterhalt des Schuldners höher dar als das pfandfreie Einkommen, so darf der über die allgemeine Pfändungsgrenze hinausgehende Betrag des notdürftigen Unterhalts gegenüber der beizutreibenden Unterhaltsforderung eines unehelichen Kindes nicht berücksichtigt werden, sondern unterliegt vielmehr dem freien Pfändungszugriff[125]).

c) Im übrigen ist der notdürftige Unterhalt des Schuldners im einzelnen Falle jeweils vom Vollstreckungsgericht im Pfändungsbeschluß pfandfrei zu lassen. Die Pfändungsgrenze des § 1 L.Pf.VO. bildet gewissermaßen jeweils das Höchstmaß des zu berücksichtigenden notdürftigen Unterhalts des Schuldners. Es empfiehlt sich jedoch nicht, jene Summe, die der Schuldner zu seinem eigenen Notbedarf sowie zum Unterhalt seiner Verwandten oder seines (früheren) Ehegatten braucht, im Pfändungsbeschluß von dem Lohne des Schuldners abzuziehen und den Rest als einen festen Betrag zu pfänden[126]). Bei Schwankungen des Einkommens oder der Lebenshaltungskosten müßte nämlich auf Antrag des Schuldners der Pfändungsbeschluß entsprechend geändert werden

---

[123]) So Rosenthal, JW 1922, S. 477.

[124]) So auch Langenbach, JW 1922, S. 1384.

[125]) Im Ergebnis ebenso Weißler, a.a.O.; Mainer, Bayr. Rpfl. Ztschr. 1922, S. 271; Meyer, JW 1922, S. 1384. (Der letztere lehnt die Fassung des § 4a L.B.G. als unklar ab und geht von der entsprechenden, aber klareren Form des § 850 Abs. 4 Satz 2 Z.P.O. aus. M. E. ist das aber ein unnötiger Umweg. § 4a läßt unzweideutig den im Texte angegebenen Willen des Gesetzgebers zum Ausdruck kommen.) Derselbe auch in seinem Kommentar, S. 121; ferner O.L.G. Dresden O.L.G.R. Bd. 39, S. 78; L.G. Hirschberg i. Schles. v. 26. 10. 21, JW 1922, S. 523; O.L.G. Stuttgart, Beschl. v. 31. 7. 26, Seuff. Arch. Bd. 80, S. 368.

[126]) So Hagen, BlfRA, Bd. 71, S. 429.

bezw. würde eine neue Pfändung notwendig werden. Zur Vermeidung solcher Unannehmlichkeiten ist es zweckmäßig, nicht positiv einen bestimmten Betrag im Beschluß als gepfändet zu bezeichnen, sondern einfach die Beträge zu pfänden, die über den bestimmten, zum Lebensunterhalt notwendigen Betrag hinausgehen.

2. Das Recht der unterhaltsberechtigten Verwandten und des (früheren) Ehegatten des Schuldners an dem vom unehelichen Kind gepfändeten Lohn: Grundsätzlich kann sich der Schuldner zur Abwendung oder Einschränkung der Pfändung seines Lohnes auf die ihm gesetzlich obliegenden Unterhaltspflichten gegenüber den im § 4 Ziff. 3 L.B.G. genannten Personen berufen. Dieser Möglichkeit sind jedoch im Interesse der Billigkeit durch zeitliche Schranken gewisse Grenzen gezogen. Nach dem Gesetz ist zu unterscheiden:

a) Die Klage des unehelichen Kindes ist vor der Klage eines anderen Unterhatsberechtigten oder gleichzeitig mit ihr erhoben oder der Unterhaltsberechtigte Verwandte oder (frühere) Ehegatte klagt überhaupt nicht. In diesem Falle kann sich der Schuldner gegenüber der Pfändung zugunsten des Unterhaltsanspruches des unehelichen Kindes nur auf solche Unterhaltsleistungen gegenüber anderen Unterhaltsberechtigten berufen, die „für den nämlichen Zeitraum" zu entrichten sind. Ueber die Auslegung dieser vom Gesetze gebrauchten Worte herrscht lebhafter Streit [127]). Eine Auffassung geht dahin, daß mit dem „nämlichen Zeitraum" derjenige Zeitabschnitt gemeint sei, der im Eingang des § 4a L.B.G. hervorgehoben ist, also die Zeit nach Erhebung der Klage und das diesem Zeitpunkt vorausgehende letzte Vierteljahr [128]). Nach dieser Auffassung würde also nur die eine Beschränkung im Gesetze ausgedrückt sein, daß die Unterhaltsforderungen der Verwandten oder des (früheren) Ehegatten nicht aus einer früheren Zeit stammen dürfen, als aus dem letzten Vierteljahr vor Erhebung der Klage des unehelichen Kindes; innerhalb des so nach der Vergangenheit zu abgegrenzten Zeitabschnittes würde eine weitere Vergleichung der Unterhaltsansprüche der Verwandten und des (früheren) Ehegatten einerseits, der des unehelichen Kindes andererseits hinsichtlich des Zeitraumes, für den beide sie beanspruchen, nicht stattzufinden haben. Das Ergebnis wäre hiernach, daß die laufenden Unterhaltsansprüche eines Verwandten oder des (früheren) Ehegatten vor den älteren rückständigen Unterhaltsansprüchen des unehelichen Kindes zu berücksichtigen wären. Eine andere Auffassung nimmt an, daß unter dem „nämlichen Zeitraum" der gleiche

[127]) Vgl. O.L.G. Naumburg O.L.G.R. Bd. 20, S. 363 hinsichtlich der entsprechenden Bestimmung des § 850 Abs. IV Satz 3 Z.P.O.

[128]) So Conrad, S. 452; Schüler, S. 54; Falkmann, S. 791 (allerdings mit gewissen Einschränkungen); O.L.G. Naumburg O.L.G.R. Bd. 20, S. 364, Note 1; Stein-Jonas, § 850, IV, 2, c.

Zeitraum zu verstehen sei[129]). Darnach wären die Unterhaltsbeiträge zugunsten der in § 4 Ziff. 3 L.B.G. genannten Personen nur zu berücksichtigen, wenn sie für den gleichen Zeitraum gefordert werden, für den die Unterhaltsansprüche des unehelichen Kindes geltend gemacht werden. Es wäre demnach nicht zu prüfen, ob der von den Verwandten oder dem (früheren) Ehegatten erhobene Unterhaltsanspruch noch in das letzte Vierteljahr vor der Klageerhebung des unehelichen Kindes falle oder nicht. Verlangt der Verwandte oder (frühere) Ehegatte nicht für denselben Zeitraum Unterhalt, für den der Unterhalt des unehelichen Kindes geschuldet wird, so ginge der Anspruch des Verwandten oder (früheren) Ehegatten dem des unehelichen Kindes nicht vor. Ein Anspruch des unehelichen Kindes aus einer früheren Zeit würde also selbst dem gegenwärtig fälligen Unterhaltsanspruch des Verwandten oder (früheren) Ehegatten vorgehen. Dieses Ergebnis entspricht offenbar nicht der Billigkeit. Auch ist die Gleichsetzung der Worte „nämlicher Zeitraum" mit „gleicher Zeitraum" sprachwidrig, da der „nämliche Zeitraum" doch nur den vorher genannten Zeitraum bedeuten kann[130]). Aus diesen Gründen ist der ersten Meinung sowohl im Ergebnis wie auch in der sprachlichen Auslegung der Worte „für den nämlichen Zeitraum" zuzustimmen. Eine dritte Meinung[131]), welche diejenige Zeit für maßgeblich erachtet, für die der beizutreibende Unterhaltsanspruch des unehelichen Kindes den vom Schuldner zum Unterhalt der Verwandten oder des (früheren) Ehegatten benötigten Lohn entzieht, kann schon deshalb nicht in Frage kommen, weil im Gesetze zwei Unterhaltsansprüche für gewisse Zeiträume verglichen werden.

b) Anders verhält es sich, wenn das uneheliche Kind n a c h einem sonstigen Unterhaltsberechtigten Klage erhoben hat. In diesem Falle gebührt letzterem für alle seine Unterhaltsansprüche vom Beginn des seiner Klage vorausgehenden letzten Vierteljahres ab der Vorrang vor denen des unehelichen Kindes. Wenn die Klage des unehelichen Kindes, obwohl sie später als die des Verwandten oder (früheren) Ehegatten erhoben worden war, eher zur Zwangsvollstreckung führt wie die des Verwandten oder (früheren) Ehegatten, so ist nach dem Wortlaut des § 4a trotzdem der Anspruch des Verwandten oder (früheren) Ehegatten hinsichtlich des letzten Vierteljahres vor seiner Rechtshängigkeit vor dem des unehelichen Kindes zu berücksichtigen; § 804 Abs. III ZPO findet keine Anwendung, da sich die beiden Ansprüche im Range nicht

---

[129]) So O.L.G. Naumburg O.L.G.R. Bd. 20, S. 364; Meyer, S. 128; Oertmann, S. 78.

[130]) So auch Stein-Jonas, § 850, Anm. 85.

[131]) Keidel, BlfRA. Erg. Bd. 15, S. 232.

gleichstehen. Es kommt hier stets nur auf den Zeitpunkt der Klageerhebung an, nicht darauf, wer zuerst einen Vollstreckungstitel erlangt.

c) Sowohl im Falle a) wie im Falle b) gehen die Bezüge der Verwandten oder des (früheren) Ehegatten den eigenen Unterhaltsbedürfnissen des Schuldners vor; denn nach § 4 Ziff. 3 L.B.G. kommt der eigene Unterhalt des Schuldners bei der Beitreibung der genannten Ansprüche überhaupt nicht in Betracht, es kann vielmehr ohne Rücksicht auf ihn vollstreckt werden. Findet sich nun als Konkurrent der Anspruch des unehelichen Kindes ein, so können die Ansprüche der Verwandten oder des (früheren) Ehegatten nicht schlechter gestellt werden[132]). Gehen indessen die Ansprüche des unehelichen Kindes denen der Verwandten oder des (früheren) Ehegatten vor, so sind nach § 4a Satz 1 L.B.G. die eigenen notwendigen Unterhaltsbedürfnisse des Schuldners vorweg zu berücksichtigen.

§ 10. Sicherung der gesetzlichen Pfändungsschranken.

Der sozialpolitische Zweck des L.B.G. und der L.Pf.VO. könnte leicht durch Umgehungsgeschäfte gefährdet werden, zu denen der Arbeitnehmer, sei es zufolge mangelnder Voraussicht oder durch wirtschaftliche Schwäche veranlaßt, mitwirkt. Um eine solche Umgehung der gesetzlichen Schutzvorschriften zu verhindern, tritt zu § 1 L.B.G. als notwendige Ergänzung die Vorschrift des § 2 L.B.G. hinzu, indem sie jegliche Art von Rechtsgeschäften bezüglich der Lohnforderung, soweit sie unter den Schutz des § 1 L.B.G. und § 1 L.Pf.VO. fällt, für unwirksam erklärt. Die Vorschriften über die Lohnpfändung sind demnach zwingendes Recht.

I. Durch § 2 Abs. I L.B.G. werden die Pfändungsschutzbestimmungen des § 1 L.B.G. für unabdingbar erklärt, d. h. sie können nicht mit rechtlicher Wirksamkeit durch Verträge, sei es zwischen Arbeitnehmer und seinem Gläubiger, oder zwischen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dasselbe hat auch für § 1 L.Pf.VO., der als Ergänzung neben § 1 L.B.G. tritt, zu gelten; denn nach § 1 Abs. IV L.Pf.VO. finden die Vorschriften des L.B.G. auf die L.Pf.VO. entsprechende Anwendung, also auch die Bestimmungen des § 2 L.B.G. Die Vorschrift des § 2 Abs. I L.B.G. hat aber auch insofern noch eine Erweiterung zu erfahren, als auch einseitige Rechtsgeschäfte, z. B. eine

[132]) So auch Conrad, S. 453. A.M.: Hein, S. 463, der den notdürftigen Unterhalt des Schuldners stets vor die Ansprüche der Verwandten oder des (früheren) Ehegatten treten läßt; er übersieht damit aber die Bestimmung des § 4 Ziff. 3 L.B.G., die von einer Berücksichtigung des eigenen Notbedarfs des Schuldners nichts enthält.

Verzichtserklärung des Schuldners auf die Lohnpfändungsschutzbestimmungen gegenüber dem Vollstreckungsgläubiger als rechtsunwirksam anzusehen sind [133]). Gleichgültig ist auch der Zeitpunkt, zu dem diese Rechtsgeschäfte vorgenommen werden. Sie können nämlich sowohl vor wie nach Beginn der Zwangsvollstreckung abgeschlossen worden sein, in jedem Falle sind sie rechtsunwirksam und zwar als gegen ein gesetzliches Verbot verstoßend, nach § 134 B.G.B. nichtig. Einer Heranziehung von § 138 B.G.B. (Verstoß gegen die guten Sitten) zur Begründung ihrer Nichtigkeit bedarf es dabei nicht.

II. Als weiteres Mittel der Verstärkung des Pfändungsschutzes dient das Verbot der rechtsgeschäftlichen Verfügungen über die geschützte Lohnforderung, das § 2 Abs. II L.B.G. ausspricht. Soweit durch solche Verfügungen der unpfändbare Lohnbetrag betroffen wird, sind sie nach § 134 B.G.B. nichtig; soweit allerdings nur der pfändbare Lohnbetrag berührt oder die Verfügung erst nach Ablauf der im § 1 L.B.G. bestimmten Dauer des Pfändungsschutzes getroffen wird, ist eine solche rechtsgeschäftliche Verfügung gültig. Für die Frage, welcher Lohnteil durch die Verfügung berührt wird, ist davon auszugehen, daß der Arbeitnehmer jedenfalls zunächst den dem Pfändungsschutz nicht unterliegenden Lohnteil angreifen will; nur soweit der Lohnbetrag, über den er verfügt, über den pfändbaren Lohnteil hinausgeht, wird der unpfändbare Lohnteil berührt und die Verfügung ist insoweit rechtsunwirksam.

Unter rechtsgeschäftlicher Verfügung sind allgemein alle Rechtshandlungen zu verstehen, welche bestehende Vermögensrechte unmittelbar übertragen, verändern oder aufheben [134]). Sie stehen also im Gegensatz zu den Verpflichtungsgeschäften, durch die man sich nur verpflichten will, demnächst eine derartige Verfügung vorzunehmen; auf solche Verpflichtungsgeschäfte bezieht sich das Verbot des § 2 Abs. II L.B.G. nicht, sie können vielmehr mit Rechtswirksamkeit abgeschlossen werden. Der Begriff der durch § 2 Abs. II L.B.G. für rechtsunwirksam erklärten Verfügungen ist jedoch sinngemäß nur auf solche Verfügungen anzuwenden, die dem Arbeitnehmer die Verfügungsmacht über seinen Lohnanspruch entziehen, die ihm sein Gläubigerrecht bezüglich der Lohnforderung nehmen [135]). Nicht unter das Verbot fällt daher eine Verfügung, durch die der Arbeitnehmer seine Lohnforderung an einen Dritten zur Einziehung abtritt [136]), weil hier nach wie vor die Forderung Bestandteil des Vermögens des Zedenten bleibt.

[133]) So auch Falkmann, S. 757; Oertmann, S. 54; Meyer, S. 70.

[134]) So auch RGZ Bd. 90, S. 399; Bd. 94, S. 82.

[135]) So auch Titze, S. 637, Note 4.

[136]) Vgl. RGZ Bd. 94, S. 137.

Ebenso ist eine Inkassovollmacht zur Empfangnahme des Lohnes im Namen des Arbeitnehmers und mit unmittelbarer Wirkung für ihn zulässig, z. B. im Falle eigener Behinderung des Arbeitnehmers zum Lohnempfang wegen Krankheit oder dergl. Der Arbeitgeber muß jedoch prüfen, ob der Dritte nicht etwa im eigenen Namen den Lohn fordert und als Gläubiger auftritt auf Grund von Rechtsgeschäften, die gegen § 2 Abs. II L.B.G. verstoßen; denn sonst würde er sich der Gefahr einer Bestrafung aussetzen (siehe unten III!).

1. Im einzelnen erwähnt das Gesetz als unzulässige Verfügungen zunächst die Zession (ebenso auch § 400 B.G.B.), auch wenn sie gegen Entgelt erfolgt, da es auf die causa des Verfügungsgeschäftes nicht ankommt. Weiterhin wird die Anweisung (§ 783 ff. B.G.B.) genannt, also der Fall, daß der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber ermächtigt, für seine (des Arbeitnehmers) Rechnung an einen Dritten den Lohn zu zahlen und zugleich den Dritten ermächtigt, den Lohn beim Arbeitgeber im eigenen Namen in Empfang zu nehmen. Von der Anweisung ist streng zu unterscheiden der Auftrag an den Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigung durch den Arbeitnehmer, an einen Dritten, z. B. an eine Kasse den Lohn auszuzahlen; die Gültigkeit eines solchen Rechtsgeschäftes wird von dem Verbot des § 2 Abs. II L.B.G. (und des § 115 a Satz 2 Gew.O.) nicht berührt (vgl. oben!). Doch würde in der Ermächtigung des Dritten, den empfangenen Lohn für sich zu behalten, zweifellos eine verdeckte Anweisung liegen und das Rechtsgeschäft wäre in diesem Fall nichtig. Als weiteres unzulässiges Rechtsgeschäft ist die Verpfändung (§ 1279 ff. B.G.B.) genannt. Nicht als solche ist die sogenannte Lohneinbehaltungsabrede anzusehen, d. i. die vertragliche Ausbedingung eines Einbehaltungsrechtes des Arbeitgebers an dem ganzen oder nur einem Teil des Lohnes, sei es im Interesse das Arbeitnehmers (Sparzweck) oder des Arbeitgebers (Kautionszweck). Mangels einer durch Pfandrecht zu sichernden Forderung des Arbeitgebers kann hier von einer Verpfändung des Lohnes nicht die Rede sein. Die Lohneinbehaltungsabrede enthält jedoch für den Arbeitgeber einen Erlaß seiner Lohnauszahlungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer; insofern stellt sie sich als eine rechtsgeschäftliche Verfügung über die Lohnforderung oder einen Teil derselben dar und ist aus diesem Grunde dem Verbot des § 2 Abs. II L.B.G. unterworfen[137]).

---

[137]) So auch Kaskel, S. 147; Hueck, S. 213; A.M.: Landmann, Gew.O., § 115, Anm. 2, i, der die Zulässigkeit der Lohneinbehaltungsabrede nur durch die Schranken der §§ 117 Abs. II, 119 a, Abs. I Gew.O. begrenzen will. Sinzheimer, S. 92 ff., Meyer, S. 71 sehen die Lohneinbehaltungsabrede unrichtigerweise als Verpfändung an; vgl. auch Lotmar, Bd. I, S. 432—452.

2. Als im § 2 Abs. II L.B.G. nicht namentlich aufgezählte, aber ebenfalls unzulässige Verfügungen kommen in Betracht:

a) der Erlaß der Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber (§ 397 B.G.B.), gleichgültig, ob er entgeltlich oder unentgeltlich erfolgt (ebenso wie bei der Zession); ferner Vergleiche, soweit sie die Lohnforderung dem Arbeitnehmer entziehen, dagegen nicht, wenn sie nur eine Stundung oder Ratenzahlung der Lohnforderung enthalten.

b) Weiterhin fällt unter § 2 Abs. II L.B.G. die Aufrechnung m i t der Lohnforderung des Arbeitnehmers, gleichgültig ob sie einseitig oder auf Grund Vertrages vorgenommen wird, weil durch sie der Arbeitnehmer über seine Lohnforderung rechtsgeschäftlich verfügt und das Arbeitsentgelt dadurch seiner wirtschaftlichen Bestimmung, dem Unterhalt des Arbeitnehmers zu dienen, entzogen wird. Anders stellt sich eine Aufrechnung g e g e n die Lohnforderung des Arbeitnehmers dar. Hier ist für die Frage der Anwendbarkeit des § 2 Abs. II L.B.G. zwischen einseitiger Aufrechnung und Aufrechnung auf Grund Vertrages zu unterscheiden. Die einseitige Aufrechnung des Arbeitgebers gegen die Lohnforderung des Arbeitnehmers fällt nicht unter § 2 Abs. II L.B.G.; sie stellt zwar eine Verfügung über die in Gegenrechnung gestellte Forderung des Arbeitgebers dar, nicht aber eine Verfügung über die Lohnforderung, der gegenüber die Aufrechnung erfolgt. Die einseitige Aufrechnung gegen die Lohnforderung ist indessen, soweit die Lohnforderung unpfändbar ist, nach § 394 B.G.B. verboten. Eine Gegenforderung kann der Arbeitgeber gegenüber der Lohnklage des Arbeitnehmers höchstens im Wege der Widerklage geltend machen. Nur gewisse Gegenforderungen kann der Arbeitgeber unbeschränkt gegen die Lohnforderung des Arbeitnehmers zur Aufrechnung bringen, nämlich Schadensersatzforderungen, die auf einer vorsätzlichen Vertragsverletzung oder einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung des Arbeitnehmers beruhen[138]), und die zur Sozialversicherung verauslagten Beiträge (§§ 381, 393, 395, 1426, 1428, 1433 R.V.O., § 183 A.V.G., §§ 143, 145 AVAVG). Anders ist eine vertraglich vereinbarte Aufrechnung gegen die Lohnforderung des Arbeitnehmers zu beurteilen. Für sie kommt § 2 Abs. II L.B.G. zur Anwendung, denn die vom Arbeitnehmer zu erklärende Zustimmung zum Aufrechnungsvertrag stellt eine rechtsgeschäftliche Verfügung über die Lohnforderung dar.

Die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechtes des Arbeitgebers an der Lohnforderung (§ 273 B.G.B.) fällt ebenso wie die einseitige

---

[138]) So auch RGZ Bd. 85, S. 117 ff.; Kaskel, S. 142; Hueck, S. 210.

Aufrechnung gegen die Lohnforderung nicht unter § 2 Abs. II L.B.G. [139]).

c) Bestritten ist, ob auch die Lohnverwirkungsabrede d. i. die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, daß bei Eintritt eines bestimmten Tatbestandes der ursprünglich vereinbarte Lohn ganz oder teilweise verfällt, unter das Verbot des § 2 Abs. II L.B.G. fällt oder nicht. Die herrschende Lehre [140]) stellt die Anwendbarkeit des § 2 Abs. II L.B.G. in Abrede, weil der Lohnanspruch, soweit er nach der Abrede als verwirkt anzusehen ist, gar nicht zur Entstehung gelangt sei, also eine nach § 2 Abs. II L.B.G. unzulässige Verfügung über ihn auch nicht vorliegen könne. Zwar ist der herrschenden Lehre insoweit zu folgen, als sie die Anwendbarkeit von § 394 B.G.B., auch eine analoge Heranziehung dieser Bestimmung [141]) verneint, da die Verwirkung der Lohnforderung nicht vom Entstehen einer künftigen Gegenforderung des Arbeitgebers notwendigerweise abhängt und im Gegensatz zur Aufrechnung, die einer Erklärung bedarf, ipso iure mit dem Eintritt des Verwirkungstatbestandes eintritt. Eine Gleichstellung der Lohnverwirkungsabrede mit der Vereinbarung einer Aufrechnung ist daher unzulässig. Die Lohnverwirkungsabrede stellt sich vielmehr als ein Erlaß der Lohnforderung oder eines Teiles derselben dar, der durch den Eintritt des Verwirkungstatbestandes (meist einer Vertragsverletzung) suspensiv bedingt ist. Als Erlaßvertrag ist aber die Lohnverwirkungabrede im Rahmen des § 2 Abs. II L.B.G. unzulässig [142]). Abzulehnen ist die Ansicht, daß die Verwirkung eine Vertragsstrafe im Sinn von § 342 B.G.B. darstelle [143]); denn das Gesetz hat beide Formen der Abrede, Strafabrede und Verwirkungsabrede, in § 134 b No. 4 und 5 Gew.O.

---

[139]) Das Verbot der Aufrechnung nach § 394 BGB gilt nicht ohne weiteres auch für die Zurückbehaltung. Soweit jedoch durch sie das Aufrechnungsverbot umgangen werden könnte, insbesondere wenn die Gegenforderung, um derentwillen die Lohnzahlung verweigert wird, eine Geldforderung ist, ist die Zurückbehaltung in demselben Umfange wie die Aufrechnung unzulässig (so auch RGZ Bd. 85, S. 108 ff.). Soweit es sich aber um Gegenforderungen anderer Art als Geldforderungen, z. B. um Forderungen auf Rückgabe von Arbeitsgerät handelt, ist ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB begründet (so auch Hueck, S. 212; Kaskel, S. 143).

[140]) Z. B. Lotmar, Bd. I, S. 452—466; Landmann, Gew.O., § 134, Anm. 3; ArbG. München-Gladbach v. 20. 9. 1927, bei Potthoff 1928, Nr. 497 u. a. m.; vgl. weitere Literaturangaben bei Hueck, S. 215, Anm. 49.

[141]) Unrichtig Hueck a.a.O.

[142]) So auch Sinzheimer, S. 111; Oertmann, S. 58; Meyer, S. 71; Hueck, a.a.O.; GewGer. Berlin, Urteil v. 24. 3. 24, Schlichtungswesen 1924, S. 61 (nach diesem Urteil würde bei vorsätzlicher Vertragsverletzung die Lohnverwirkungsabrede unbeschränkt wirksam sein. Sie stellt sich jedoch auch in diesem Falle m. E. als eine im Rahmen des § 2 Abs. II L.B.G. unzulässige Verfügung über den Lohnanspruch dar).

[143]) So unrichtig Lotmar, a.a.O.

als verschiedene Abredeformen nebeneinander gestellt, von einer Gleichsetzung beider kann demnach keine Rede sein. Ebenso geht es nicht an, die Lohnverwirkungsabrede als eine zwei Lohnabreden enthaltende Vereinbarung anzusehen, nämlich eine ursprüngliche Abrede mit höherem Lohn für den Fall normalen Verlaufes des Arbeitsvertrages und eine zweite Eventualabrede eines verminderten Lohnes für den Fall des Eintrittes bestimmter Ereignisse [144]). Diese Ansicht würde ebenso wie die herrschende Lehre dazu führen, die Lohnverwirkungsabrede allgemein zuzulassen und ihre rechtliche Gültigkeit nur durch die Schranken des § 138 B.G.B. und §§ 134 Abs. I, 134 b Abs. I No. 5 Gew.O. zu begrenzen. Die durch diese Auslegung erstrebte allgemeine Gültigkeit der Lohnverwirkungsabrede würde regelmäßig durch das Bestehen eines Tarifvertrages illusorisch gemacht werden, wenn nicht ausnahmsweise der Tarifvertrag die Vereinbarung niedrigeren Lohnes für bestimmte Fälle zuließe. Auch ist kaum anzunehmen, daß eine solche gekünstelte Auslegung der Lohnverwirkungsabrede dem wahren Willen der Parteien entspricht.

3. Erscheint eine nach dem Gesagten unzulässige und nach § 134 B.G.B. nichtige rechtsgeschäftliche Verfügung zugleich als Bestandteil des Arbeitsvertrages, so wird in der Regel die Gültigkeit des Arbeitsvertrages dadurch nicht berührt. Zwar wäre nach § 139 B.G.B. grundsätzlich der ganze Arbeitsvertrag nichtig und er bliebe nur bestehen, wenn anzunehmen ist, daß er auch ohne die nichtige Abrede von den Parteien abgeschlossen worden wäre. Doch würde die Anwendung dieser Vorschrift, durch die regelmäßig die Rechtsbeständigkeit des ganzen Arbeitsvertrags in Frage gestellt werden würde, sicherlich nicht dem sozialen Geiste des L.B.G. entsprechen, weil durch einen derartigen Rechtszustand die Schutzvorschriften des L.B.G. nur dazu beitragen würden, die Rechtsstellung des Arbeitnehmers unsicherer zu machen, während doch in Wahrheit der Gesetzgeber seine Rechtsstellung befestigen wollte. Man wird daher hier davon auszugehen haben, daß in den Fällen des § 2 L.B.G. die unzulässige Abrede zwar nichtig ist, daß der ganze Arbeitsvertrag aber regelmäßig bestehen bleibt, wenn nicht ausnahmsweise aus der Sachlage ein anderer Wille der Parteien hervorgeht.

III. Soweit es sich um gewerbliche Arbeiter, technische Angestellte oder Bergarbeiter handelt, macht sich der Arbeitgeber, der entgegen der Vorschrift des § 2 L.B.G. den Lohn an einen Gläubiger des Arbeitnehmers auszahlt, sogar strafbar (§§ 115 a Satz 2, 154 a Abs. I Gew.O. in Verbindung mit § 148 Ziff. 13 Gew.O.). Das Gleiche gilt auch, soweit es sich um Hausarbeiter handelt (§ 119 b Gew.O.).

---

[144]) So Kaskel, S. 148.

§ 11. Der Gehaltssicherungsvertrag.

Als in Deutschland die Lohnpfändungsgrenze noch unbeweglich (1500 Mark) war, entwickelte sich jenes eigentümliche Rechtsgebilde, das man den 1500 Mark-Vertrag (jetzt wohl besser Gehaltssicherungsvertrag) nannte. Dies ist ein Vertrag, durch den Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, daß der die Pfändungsgrenze übersteigende Lohnteil einem Dritten, meist der Ehefrau des Arbeitnehmers, geschuldet werden soll, während der Arbeitnehmer selbst den unpfändbaren Lohnbetrag erhalten soll. Der Zweck eines solchen Vertrages sollte sein, dem Arbeitnehmer einen höheren Lohn als den an sich von Gesetzes wegen unpfändbaren, aber nicht zum Lebensunterhalt ausreichenden Betrag frei vom Zugriff seiner Gläubiger zu erhalten und ihm dadurch seinen und seiner Familie Unterhalt zu sichern. Die Berechtigung solcher Verträge ergab sich damals aus dem ungenügenden gesetzlichen Lohnpfändungsschutz (starre Pfändungsgrenze), der nicht im geringsten die individuellen Bedürfnisse des Schuldners berücksichtigte. Den sozialen Zweck dieser Verträge hat auch das Reichsgericht gebilligt und von diesem Standpunkt aus die Gültigkeit solcher Verträge grundsätzlich anerkannt [145]), allerdings unter starkem Widerspruch in der Literatur und im Gegensatz zur Rechtsprechung vieler unterer und mittlerer Gerichte [146]).

Heute ist zwar die Pfändungsgrenze gegen früher erhöht und auch den individuellen Bedürfnissen des Schuldners weitgehendst angepaßt worden, weshalb auch der Anreiz zu solchen Gehaltssicherungsverträgen wesentlich verringert wurde, im übrigen ist aber auch heute noch die Rechtslage die gleiche geblieben, sodaß auch im geltenden Lohnpfändungsrechte die reichsgerichtliche Rechtsprechung der Vorkriegszeit bezüglich der Gehaltssicherungsverträge von Bedeutung ist. Demnach sind, wenn man dem Reichsgericht folgen will, auch heute noch die Gehaltssicherungsverträge grundsätzlich für gültig zu erachten. Aufgabe der folgenden Ausführungen soll es nun sein, die Einwände, die gegen die Gültigkeit dieser Verträge vorgebracht werden, auf ihre Stichhaltigkeit hin zu prüfen.

Gegen die Gültigkeit eines Gehaltssicherungsvertrages werden verschiedene rechtliche Gesichtspunkte ins Feld geführt.

---

[145]) So RGZ Bd. 69, S. 59 ff.; RGZ in LZ 1912, Sp. 686 ff., JW 1912, S. 689, Seuff. Arch. Bd. 67, Nr. 249; RGZ in LZ 1912, S. 560; RGZ Bd. 81, S. 41 ff., LZ 1913, Sp. 79, JW 1913, S. 198; RGZ in LZ 1914, Sp. 491.

[146]) Eine genaue Zusammenstellung der Literatur und Praxis der Vorkriegszeit, wobei als Maßstab die Stellung zum Reichsgericht genommen wird, gibt Breit, 1500 Mark-Verträge zur Ausschließung von Gehaltspfändungen, Leipzig 1914.

1. Zunächst wird geltend gemacht, eine solche Abrede, daß ein Dritter, meist die Ehefrau des Schuldners, den die Pfändungsgrenze übersteigenden Lohn erhalten solle, sei nur ein Scheingeschäft, durch das das wirklich gewollte Geschäft, nämlich die Zuwendung der ganzen Lohnforderung an den Ehemann, nur verdeckt werde; die Zuwendung an die Ehefrau sei daher nichtig, während das verdeckte Rechtsgeschäft gültig sei (§ 117 Abs. II B.G.B.) [147]). Demgegenüber ist jedoch geltend zu machen, daß der Zweck der Vereinbarung, den pfändbaren Betrag des Lohnes vor der Beschlagnahme zu sichern, erfordert, daß die Parteien den Vertrag, so wie sie ihn geschlossen, auch ernstlich gewollt haben, daß also der Mehrbetrag des Lohnes der Ehefrau nicht bloß zum Scheine, sondern zu ihrer freien rechtlichen Verfügung bezahlt werde. Andernfalls würde die Vereinbarung entgegen dem Willen der Parteien den Zugriff der Gläubiger auf den Mehrbetrag nicht erschweren [148]). Deshalb ist es auch nicht richtig, die Ehefrau als bloße Treuhänderin (Zahlstelle) des Ehemannes zu betrachten [149]). Die Ehefrau erlangt vielmehr die freie selbständige Verfügungsmacht über den ihr zugewendeten Betrag; denn Zweck des Vertrages ist nur, den sonst pfändbaren Betrag des Lohnes vor dem Zugriff der Gläubiger des Ehemannes zu schützen, nicht etwa auch gegen unzweckmäßige Verwendung seitens der Ehefrau [150]). Die causa für den Rechtserwerb der Ehefrau bildet die zwischen Arbeitnehmer und -geber getroffene Abmachung zugunsten der Ehefrau des Arbeitnehmers, also ein Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 ff. B.G.B.), bei dessen Abschluß die Ehefrau vielfach von vornherein mitwirkt, was an der rechtlichen Natur dieses Vertrages nichts ändert. Wollte man nämlich die Zuwendung an die Ehefrau als Abtretung konstruieren, so würde ebenfalls der Wille der Parteien, den Mehrbetrag des Lohnes vor dem Zugriff der Gläubiger zu schützen, nicht erreicht werden, weil diese Abtretung dann anfechtbar wäre (vgl. unten 3.). Die Annahme eines pactum in favorem tertii kommt daher dem Willen der Parteien am nächsten.

2. Die Tatsache, daß der Vertrag in fraudem legis abgeschlossen wurde, daß durch ihn also eine gesetzliche Bestimmung (die Pfändungsgrenze) umgangen werden soll, genügt nicht, den Vertrag als nichtig erscheinen zu lassen [151]). Unser Bürgerliches Gesetzbuch

---

147) So z. B. Lippmann, LZ 1910, Sp. 833, 1912, Sp. 136 (der hier allerdings die Anwendung von § 117 Abs. II BGB für überflüssig hält), Cohn, S. 730; Stein, S. 444; Stein-Jonas, nach § 850, V.

148) So auch RGZ Bd. 81, S. 41 ff., Staudinger, § 117, II, 3.

149) So z. B. Becker, S. 9 ff.; Stein, S. 443.

150) So auch RGZ, a.a.O.; Titze, 648; vgl. auch RArbGer. v. 2. 7. 1928, Bensh. Samml. III, Nr. 28 (RAG), S. 87 ff = Rspr. in Arb.-Sachen 1928, S. 353 ff., Nr. 226.

151) So unrichtig Kohler, LZ 1913, Sp. 641 ff.; Oertmann, S. 88.

sieht in der Umgehung des Gesetzes allein noch keinen Nichtigkeitsgrund; das Gesetz verbietet zwar bestimmte Rechtsgeschäfte um ihres Charakters willen, aber es verbietet nie die Erreichung eines bestimmten wirtschaftlichen Erfolges (vgl. Faustpfandrecht und Sicherungsübereignung mittels constitutum possessorium). Es erhebt sich deshalb die Frage, ob etwa der Gehaltssicherungsvertrag selbst durch das Gesetz verboten und infolgedessen nach § 134 B.G.B. nichtig sei. Das L.B.G. (und die L.Pf.VO.) enthält ein solches Verbot jedenfalls nicht; § 2 L.B.G. verbietet nur die Verfügung über den pfandfreien Lohnbetrag. Auch § 288 St.G.B. (Vollstreckungsvereitelung) steht der Gültigkeit des Gehaltssicherungsvertrages nicht entgegen; denn eine nach dieser Bestimmung mit Strafe bedrohte Veräußerung von Bestandteilen des Vermögens des Ehemannes (Schuldners) liegt hier nicht vor, nachdem der der Ehefrau zustehende Lohnbetrag von vorneherein auf Grund eines Vertrages zugunsten Dritter (vgl. oben 1) in ihrer Person als Forderung entstanden ist, also nie zum Vermögen des Mannes gehört hat. Uebrigens würde ein entgegen dem Verbot des § 288 St.G.B. vorgenommenes Rechtsgeschäft nicht ohne weiteres nach § 134 B.G.B. nichtig sein, weil durch § 288 St.G.B. nur die tatsächliche Vornahme der Handlung unter den im Gesetze vorgesehenen besonderen Umständen verhindert werden soll, nicht ihre rechtliche Seite und ihr rechtlicher Erfolg [152]). Ob etwa ein Verstoß gegen § 138 B.G.B. (Verstoß gegen die guten Sitten) bei einem Gehaltssicherungsvertrag vorliegt, soll weiter unten (4.) geprüft werden.

3. Der Haupteinwand, der vorgebracht wird, ist der, daß die Zuwendung an die Ehefrau eine nach dem Anfechtungsgesetz anfechtbare Verfügung des Schuldners zum Nachteil seiner Gläubiger darstelle [153]). Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, daß der Mann über den Anspruch auf den Mehrbetrag des Lohnes gar nicht verfügen konnte, weil dieser Anspruch sich nie im Vermögen des Mannes mittelbar oder unmittelbar befunden hat, sondern vielmehr von vornherein in der Person der Ehefrau entstanden ist (vgl. oben 2.). Auch stellt sich die Möglichkeit des Erwerbes des Mehrbetrages, die der Mann zugunsten seiner Frau aufgegeben hat, nicht als ein vermögenswertes Recht dar, über das der Mann rechtsgeschäftlich verfügen könnte. Wenn gegen die Möglichkeit einer Anfechtung allerdings vorgebracht wird, daß es überhaupt an einer Benachteiligung der Gläubiger fehle, weil anders der Schuldner gar nicht angestellt und bei Kenntnis der Anfechtbarkeit des Vertrages sofort entlassen worden wäre, also die Gläubiger

[152]) Vgl. Stein, S. 437; Staudinger, § 134, 6, g.

[153]) So u. a. Nord DJZ 1909, Sp. 764 ff.; Hellwig, S. 165 ff.; Marquardt LZ 1922, Sp. 187; Titze, S. 650 ff.; Oertmann, S. 88; Schultz, JW 1923, S. 219; Stein-Jonas, § 850, V; Martell, Schlichtungswesen 1926, S. 129; Hueck, S. 210.

in diesem Falle gar nichts erhalten hätten,[154]), so ist diese Argumentation als unlogisch zurückzuweisen, weil sie den Kausalzusammenhang völlig verkennt[155]). Für die Frage, ob die Zuwendung an die Ehefrau eine zum Nachteil der Gläubiger des Ehemannes getroffene Vereinbarung darstelle, ist von dem Bestehen des Arbeitsvertrages auszugehen, nicht von der vielleicht eingetretenen Wirkung des Nichtzustandekommens des Vertrages[156]). Immerhin ist aus den oben angeführten Gründen die Möglichkeit der Anfechtung eines Gehaltssicherungsvertrages nach dem Anfechtungsgesetz zu verneinen[157]).

4. Verstößt ein Gehaltssicherungsvertrag etwa gegen die Unabdingbarkeit eines Tarifvertrages (§ 1 TarVV. v. 23. 12. 1918)? Der Arbeitnehmer erhält zwar bei einem Gehaltssicherungsvertrag selbst nur einen Lohn, der in aller Regel unter der Höhe des tariflichen Lohnes liegen wird. Insoweit betrachtet würde demnach ein solcher Vertrag eine von der tariflichen Regelung abweichende, zu ungunsten des Arbeitnehmers getroffene Vereinbarung darstellen und nach § 1 TarVV unwirksam sein[158]). Indessen soll gerade ein Gehaltssicherungsvertrag eine zugunsten des Arbeitnehmers wirkende Einrichtung sein, durch die der übrige Teil des Lohnes zwar nicht dem Arbeitnehmer selbst, aber doch seiner Ehefrau geschuldet wird und dadurch dem Lebensunterhalt der Familie des Arbeitnehmers zugute kommen soll. Deshalb ist der Gehaltssicherungsvertrag zwar eine von der tariflichen Regelung abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und -nehmer, jedoch stets nur eine zugunsten des Arbeitnehmers getroffene und daher wirksame Vereinbarung.

5. Verstößt ein Gehaltssicherungsvertrag gegen die guten Sitten? Bei Behandlung dieser Frage muß davon ausgegangen werden, daß die Vereitelung der Zugriffsmöglichkeit der Gläubiger auf den Arbeitsverdienst des Schuldners nicht an sich schon sittenwidrig ist; denn es besteht nach ständiger und richtiger Rechtsprechung des Reichsgerichts kein von der Rechtsordnung anerkannter Anspruch der Gläubiger darauf, daß der Schuldner seine

---

154) So unrichtig RGZ Bd. 69, S. 59.

155) So schon Lesser, JW 1912, S. 892 ff.

156) Vgl. die ähnlichen Gedankengänge des RAG v. 4. 1. 1928, Bensh. Samml. II, Nr. 1 (RAG) S. 1, bei der Behandlung der Frage, ob die Vereinbarung untertariflichen Lohnes etwa eine Begünstigung des Arbeitnehmers im Sinne des § 1 der TarVV darstellen könne.

157) So auch die reichsgerichtliche Rechtsprechung (vgl. Anm. 145) und in der neueren Literatur Jaeger, Konkursrecht (1924), S. 99; derselbe schon in seinem Kommentar zur KO, 5. Aufl. zu § 29, Anm. 35; Staudinger zu § 611 BGB, VIII, 8, a; Enneccerus, Schuldverhältnisse, S. 440, Anm. 7; Kaskel, S. 152; Staub zu § 59 HGB, Anm. 47, c, die sich sämtlich dem Reichsgericht anschließen.

158) So Königsberger, Bl.f.Arb.R., 1. Jahrg. No. 24.

Arbeitskraft zu ihren Gunsten derart verwerte, daß sich die Gläubiger zwecks ihrer Befriedigung an die Gegenleistung für die Arbeit des Schuldners halten können[159]). Für die Frage, ob ein solcher Vertrag sittenwidrig ist, kommt es vielmehr auf die Umstände des einzelnen Falles an.

a) Das Reichsgericht[160]) hat ein sittenwidriges Verhalten des Arbeitgebers dann verneint, „wenn er wußte oder doch Grund hatte zu glauben, der Angestellte bezwecke durch den Vertragsschluß nur, den notdürftigen Lebensunterhalt für seine Familie, den er zu beschaffen hat, zu sichern, und er habe die Absicht, daneben nach Kräften sich um die Befriedigung seiner Gläubiger zu bemühen". In einer späteren Entscheidung[161]) hat dann das Reichsgericht seine Ansicht dahin geändert, daß es auf den standesgemäßen Unterhalt des Schuldners und seiner Familie abstellt, indem es ausführt, daß ein Gehaltssicherungsvertrag dann nicht gegen die guten Sitten verstoße, „wenn der Gesamtbetrag der gewährten Vergütungen nicht das Maß dessen übersteigt, was zum Unterhalte des Dienstverpflichteten und seiner Familie bei einer bescheidenen, dem Stande des Dienstverpflichteten entsprechenden Lebensführung erforderlich ist[162])". Dieser letzteren vom Reichsgericht vertretenen Auffassung ist m. E. jedoch entgegenzutreten; denn wenn dem Schuldner ein Teil seines Lohnes gepfändet wird, so hat er keinen Anspruch darauf, daß er seine bisherige standesgemäße Lebensführung fortsetzen könne, sondern er muß sich dann auf das allgemein notwendige Maß der Lebensführung beschränken. Es ist deshalb daran festzuhalten, daß ein Gehaltssicherungsvertrag schon dann als sittenwidrig erscheint, wenn der Gesamtbetrag der dem Mann und der Frau zufließenden Vergütungen das zum notwendigen Lebensunterhalt der Familie des Schuldners erforderliche Maß übersteigt. Nachdem heutzutage die Pfändungsgrenze erhöht ist und durch Annäherung an das Quotensystem den Bedürfnissen des einzelnen Falles Rechnung getragen wird, sodaß schon von Gesetzes wegen in der Regel der zum notdürftigen Unterhalt des Schuldners und seiner Familie erforderliche Lohnbetrag vor dem Zugriff der Gläubiger des Mannes gesichert ist, bedarf es hierzu regelmäßig keiner besonderen Vereinbarung mehr in Form eines Gehaltssicherungsvertrages. Soweit daher heutzutage noch Gehaltssicherungsverträge abgeschlossen werden, gehen diese meistens über den Zweck der Sicherung des notdürftigen Unterhalts hinaus und haben als sittenwidrig

[159]) So RGZ Bd. 69, S. 59 ff.; Bd. 81, S. 41 ff.; L.G. Limburg, JW 1924, S. 108; Titze, JW 1924, S. 108 in der Anmerkung zu diesem Urteil.

[160]) RGZ in LZ 1912, S. 686, JW 1912, S. 689, Seuff. Arch. Bd. 67, Nr. 249.

[161]) RGZ Bd. 81, S. 41 ff.

[162]) So auch Staudinger, § 138 BGB, I, 5; Grub, ArbGer. 1928, Sp. 33; L.G. Limburg a.a.O. (das jedoch unrichtigerweise nur auf den der Ehefrau zufließenden Betrag abstellt.)

zu gelten[163]). Immerhin lassen sich auch heute noch Fälle denken, wo ein solcher Vertrag lediglich den Schutz des notdürftigen Unterhalts der Familie des Schuldners vor dem Zugriff seiner Gläubiger bezweckt. Da nämlich bei Berechnung des pfandfreien Lohnbetrages höchstens zwei Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners Berücksichtigung erfahren (vgl. oben § 6 III a.E.), während die übrigen Unterhaltsverpflichtungen des Schuldners überhaupt nicht berücksichtigt werden, so kann es in einem solchen Falle, wo der Schuldner eine zahlreiche Familie zu ernähren hat, leicht sein, daß der gesetzliche Pfändungsschutz nicht zur Sicherung des notdürftigen Unterhalts der Familie des Schuldners ausreicht und es daher eines besonderen Vertrages bedarf, um den in diesem Falle ungenügenden gesetzlichen Pfändungsschutz durch Parteivereinbarung den erhöhten Bedürfnissen des Schuldners anzupassen[164]). In einem derartigen Falle erscheint auch heute noch der Zweck eines Gehaltssicherungsvertrages als sozial gerechtfertigt und gegen die Gültigkeit eines derartigen Vertrages können deshalb aus dem Gesichtspunkt der Sittenwidrigkeit keine Bedenken erhoben werden.

b) Stellt sich nach den dargelegten Grundsätzen ein Gehaltssicherungsvertrag als sittenwidrig dar, geht also der Gesamtbetrag der gewährten Vergütungen über den notdürftigen Unterhalt des Schuldners und seiner Familie hinaus, dann ist jedenfalls die Zuwendung an die Ehefrau gemäß § 138 B.G.B. nichtig; ob auch der ganze Anstellungvertrag rechtsunwirksam ist, entscheidet sich nach § 139 B.G.B.

aa) Ist nach dieser Vorschrift nur die Zuwendung an die Ehefrau nichtig, dann bleibt der Arbeitsvertrag des Ehemannes bestehen und der Mann hat weiterhin nur den ihm von vornherein zustehenden Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber in der vereinbarten Höhe. In Höhe des seiner Ehefrau zugewendeten Betrages hat er aber einen Bereicherungsanspruch gegen den Arbeitgeber, soweit dieser noch nicht den Mehrbetrag an die Ehefrau gezahlt hat.

---

[163]) Vgl. KG in O.L.G.R. Bd. 41, S. 139, das einen Gehaltssicherungsvertrag als sittenwidrig erklärt, der in einer auch dem Arbeitgeber erkennbaren Absicht abgeschlossen worden ist, das ersteheliche, minderjährige, taubstumme Kind des Arbeitnehmers um seine Unterhaltsansprüche zu bringen; der Arbeitgeber, der den Zweck dieses Gehaltssicherungsvertrages hätte erkennen müssen, wird dadurch dem Kinde schadensersatzpflichtig. Vgl. auch L.G. Berlin I v. 26. 3. 1925, JW 1926, S. 1252.

[164]) A.M. Meyer, S. 79 ff., der die Gehaltssicherungsverträge als schlechthin unsittlich bezeichnet, ohne eine Prüfung des einzelnen Falles zuzulassen, weil die gesetzlich pfandfreie Quote des Lohnes in jedem Falle zum Unterhalt des Schuldners und seiner Familie genügen müsse. Daß dies aber tatsächlich nicht immer der Fall ist, dürfte wohl nicht bestritten werden können.

Diesen Bereicherungsanspruch kann der Gläubiger des Ehemannes pfänden und sich überweisen lassen. Ist jedoch die Zuwendung an die Ehefrau schon erfolgt, dann hat der Gläubiger einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber des Schuldners in Höhe des an die Ehefrau gezahlten, dem Zugriff des Gläubigers entgangenen Lohnbetrages; gleichgültig ist dabei, ob die Zuwendung bereits vor oder erst nach der Pfändung erfolgt ist. Es kommt auch nicht darauf an, ob der Arbeitgeber bei Abschluß des Gehaltssicherungsvertrages von einer dem Schuldner drohenden Pfändung etwas wußte oder nicht; denn der Gehaltssicherungsvertrag ist seiner Natur nach darauf abgestellt, den Zugriff der Gläubiger des Mannes auf einen Teil des Lohnes zu verhindern. Für die Schuldfrage des Arbeitgebers ist vielmehr lediglich maßgebend, ob dieser bei Abschluß des Gehaltssicherungsvertrages erkannte, daß durch diesen Vertrag der Schuldner nicht lediglich seinen und seiner Familie notdürftigen Unterhalt vor dem Zugriff seiner Gläubiger schützen wollte; in diesem Falle haftet der Arbeitgeber für den Schaden, der für einen Gläubiger des Arbeitnehmers durch den Gehaltssicherungsvertrag entsteht (§ 826 B.G.B.).

bb) Ist dagegen nach § 139 B.G.B. der ganze Anstellungsvertrag nichtig, wie es grundsätzlich der Fall ist, dann hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Bereicherungsanspruch nach § 812 ff. B.G.B., der dem Anspruch auf angemessene oder tarifliche Vergütung der Höhe nach gleichkommt. Diesen Anspruch kann der Gläubiger des Arbeitnehmers in den Schranken des L.B.G. und der L.Pf.VO. pfänden und sich überweisen lassen; denn auch wenn der Dienstvertrag nichtig ist und der bestehende Anspruch rechtlich ein Bereicherungsanspruch ist, so muß er doch als Aequivalent der Dienstleistung des Schuldners behandelt werden (siehe oben § 4, II, 5 dieser Abhandlung). Hat der Arbeitgeber aber bereits an den Arbeitnehmer und dessen Ehefrau bezahlt, dann ist der Arbeitgeber nicht mehr bereichert und es besteht dann kein pfändbarer Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber (§ 818 Abs. III B.G.B.). Für den Gläubiger des Arbeitnehmers kann in diesem Falle ein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber gemäß § 826 B.G.B. entstehen (vgl. oben aa!).

6. Um dem Gläubiger auch vom Standpunkt der reichsgerichtlichen Theorie aus zu seinem Rechte zu verhelfen, könnte man schließlich noch an folgende Lösung denken: Der der Ehefrau zugewendete Betrag sei ein Teil der Vergütung für die Arbeitsleistung des Schuldners (Ehemannes), falle also unter den Gesamtbetrag der Vergütung. Wenn dieser Teil der Vergütung infolge Verschiebung nicht mehr beim Ehemanne faßbar ist, so stehe nichts

---

[165]) So Becker, Recht 1912, Sp. 433.

im Wege, den Teil der Vergütung, der dem Manne verbleibt, zu beschlagnahmen, soweit er mit dem der Ehefrau zugewendeten die Pfändungsgrenze übersteigt[165]). Würde diese Lösung zutreffend sein, so würde dies dazu führen, daß in Zukunft der Schuldner den ganzen Lohnbetrag an seine Ehefrau übertragen würde, woran er nach der reichsgerichtlichen Rechtsprechung nicht gehindert sein dürfte. Davon abgesehen aber ist diese Lösung abwegig; denn zur Berechnung des pfandfreien Einkommens des Schuldners darf nur die Vergütung zugrundegelegt werden, auf die der Schuldner selbst einen Rechtsanspruch hat, ohne daß die Lohnbeträge berücksichtigt werden dürften, die der Ehefrau des Schuldners als Gläubigerin zustehen. (Vgl. oben § 6, II, 1.)

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, daß auch heute noch der reichsgerichtliche Standpunkt, allerdings mit der unter 5. genannten notwendigen Einschränkung, der rechtlichen Beurteilung der Gehaltssicherungsverträge zugrundezulegen ist.

Schlußwort.

Der Ueberblick über das geltende deutsche Lohnpfändungsrecht hat uns gezeigt, daß das Problem des Lohnpfändungsschutzes im geltenden deutschen Recht im ganzen eine befriedigende Lösung gefunden hat. Bei dieser wohlwollenden Beurteilung unseres gegenwärtigen Rechtszustandes auf dem Gebiete der Lohnpfändung soll jedoch nicht verkannt werden, daß das Lohnbeschlagnahmerecht in mancher Beziehung als verbesserungsbedürftig erscheint, nachdem manche berechtigten Reformwünsche bisher vom Gesetzgeber unbeachtet gelassen worden sind. So ist z. B. die schon wiederholt erhobene Forderung[166]) nach Gleichstellung der Privatangestellten mit den öffentlichen Beamten (§ 850 Abs. II ZPO in der Fassung des Art. II des Weiteren Gesetzes über Lohn- und Gehaltspfändung vom 27. II. 1928) hinsichtlich des Lohnpfändungsschutzes bisher unerfüllt geblieben, sodaß zur Zeit noch die große Ungerechtigkeit besteht, daß bei einem öffentlichen Beamten von dem über die Pfändungsgrenze hinausgehenden Einkommen nur der dritte Teil pfändbar ist, ein Vorteil, der bei den Privatangestellten erst dann eintritt, wenn sie mindestens zwei Personen Unterhalt zu gewähren haben, während andererseits Frauen- und Kinderzulagen der Beamten der Pfändung überhaupt entzogen sind (§ 850 Abs. II Satz 2 ZPO). Die Beseitigung dieser ungleichen Behandlung von Beamten und Privatangestellten, die sich auch bei dem Pfändungsprivileg der Steuerforderungen zeigt (vgl. oben § 7 dieser Abhandlung), erscheint dringend geboten. Ebenso bedarf einer gesetzlichen Regelung die Frage der Lohnpfändung mit Wirkung gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber des Schuldners; denn häufig sucht der Schuldner die Wirkung der Pfändung seines Lohnes dadurch wieder aufzuheben, daß er seine bisherige Arbeitsstätte aufgibt und eine neue aufsucht. Dem Gläubiger bleibt in diesem Falle überlassen, die neue Erwerbsquelle des Schuldners ausfindig zu machen und eine abermalige Pfändung zu erwirken, was dem Gläubiger oft erhebliche Mühe, Zeit und Kosten verursacht, zumal wenn der Schuldner, wie häufig, den Wechsel des Arbeitsverhältnisses öfter vornimmt. Diesem Uebelstand würde die gesetzliche Einführung der Lohnpfändung mit Wirkung gegenüber

[166]) Vgl. Bovensiepen, LZ 1922, Sp. 67; Langenbach, S. 25 ff.; derselbe, JW 1923, S. 224; Jonas, NZfAR 1922, Sp. 89 ff.

dem jeweiligen Arbeitgeber abhelfen. Eine andere Frage, deren Lösung ebenfalls der gesetzlichen Regelung harrt, ist die der Gehaltssicherungsverträge, da auf diesem Gebiete zufolge der zahlreichen sich widersprechenden Meinungen bisher eine große Rechtsunsicherheit herrscht. Alle diese Fragen und noch zahlreiche andere werden sich aber nicht einzeln und unabhängig von der bevorstehenden Neuregelung des Zwangsvollstreckungsrechtes regeln lassen, auch erscheinen einige von ihnen im Augenblicke noch nicht spruchreif. Der Gedanke einer kodifizierenden Neuordnung des Lohnpfändungsrechtes erscheint daher vor der Neugestaltung des Zwangsvollstreckungsrechtes überhaupt als verfrüht. Es wird sich deshalb die Gesetzgebung der folgenden Jahre wohl damit begnügen müssen, die Pfändungsgrenze im Rahmen der L.Pf.VO. den jeweiligen Teuerungsverhältnissen anzupassen und von einer Verwirklichung des Gedankens einer umfassenden Kodifikation des Lohnpfändungsrechtes Abstand zu nehmen.